

# PENGARUH **BURNOUT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SETRIKA EXPRESS BOGOR**

<sup>1</sup>Firdasari junianty <sup>2</sup>)Yustiana Wardhani

Fakultas Ekonomi dan bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia  
firdasarijunianty24@gmail.com

\*Corresponding author: Received:

Received: Juli 2025, Accepted: Agustus 2025, Published: Oktober 2025

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh burnout dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan setrika express. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 52 orang karyawan, dengan dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, serta dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan burnout dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Setrika Express. Artinya, semakin rendah tingkat burnout dan semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Burnout, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang kompetitif, kinerja karyawan menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada strategi bisnis, tetapi juga pada kemampuan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia agar tetap termotivasi dan tidak mengalami burnout. Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional akibat tekanan kerja yang berkepanjangan (Maslach & Leiter. 2016) Sementara itu, motivasi kerja adalah dorongan internal yang membuat individu berusaha mencapai tujuan kerja (Hasibuan, 2020). Karyawan yang mengalami burnout cenderung memiliki produktivitas yang rendah, sedangkan karyawan yang termotivasi tinggi akan menunjukkan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Namun dalam kenyataannya, tidak semua karyawan mampu mempertahankan kinerja yang tinggi. Berbagai faktor internal dan eksternal dapat memengaruhi performa seseorang dalam bekerja, diantaranya adalah burnout dan motivasi. Kondisi ini biasanya muncul pada individu yang memiliki tanggung jawab tinggi namun tidak diimbangi dengan dukungan yang memadai, sehingga menimbulkan stress berkepanjangan dan menurunkan kinerja.

Setrika Express sebagai penyedia jasa setrika di Bogor menghadapi tantangan dalam menjaga kinerja karyawan ditengah tekanan kerja dan target tinggi. Berdasarkan pra-survei, ditemukan bahwa 55% karyawan mengalami kelelahan emosional dan 45% merasa fasilitas kerja belum memadai. Kondisi ini menunjukkan perlunya evaluasi terhadap faktor burnout dan motivasi kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis (1) Pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan (3) pengaruh burnout dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan setrika Express.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa burnout dan motivasi kerja merupakan dua variabel penting yang saling berkaitan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Burnout yang tinggi tanpa adanya motivasi kerja yang cukup akan berdampak pada menurunnya kinerja, sedangkan motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja meskipun individu berada dalam tekanan kerja yang besar.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Burnout**

Burnout menurut Maslach & Leiter (2016), burnout merupakan kondisi psikologis yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Burnout terjadi ketika individu merasa kewalahan oleh tuntutan pekerjaan dan kehilangan motivasi untuk bekerja secara efektif. Maslach Burnout Inventory (MBI) mengklasifikasikan burnout dalam tiga dimensi utama :

1. Kelelahan Emosional, yaitu perasaan lelah dan kehabisan energy akibat tekanan pekerjaan yang terus menerus.

2. Depersonalisasi, yaitu munculnya sikap negative terhadap rekan kerja atau pelanggan, ditandai dengan sinisme dan kehilangan empati.
3. Penurunan Prestasi Pribadi, yaitu perasaan tidak kompeten dan kurang berprestasi di tempat kerja.

Dampak burnout meliputi penurunan produktivitas, meningkatnya absensi, dan menurunnya kepuasan kerja (Schaufeli & Bakker, 2017). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengenali gejala burnout dan mengatasinya dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan kekuatan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk berperilaku tertentu dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Herzberg (dalam Hasibuan, 2020), motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu motivator factors (penghargaan, pengakuan, prestasi) dan hygiene factors (lingkungan kerja, gaji, hubungan kerja).

Menurut Afandi (2018), indikator motivasi kerja meliputi:

1. Balas Jasa, yaitu kompensasi yang diterima karyawan atas kontribusinya.
2. Prestasi kerja, yaitu kepuasan karena berhasil mencapai target.
3. Kondisi kerja, meliputi kenyamanan, kebersihan, dan keamanan lingkungan kerja.
4. Fasilitas kerja, mencakup sarana yang menunjang kelancaran pekerjaan.
5. Lingkungan kerja, hubungan social yang baik antara rekan kerja dan atasan.
6. Pengakuandari atasan, penghargaan yang diberikan terhadap hasil kerja.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja dengan semangat, tanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi rendah cenderung pasif dan tidak produktif.

### **Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dapat diukur melalui lima indikator, yaitu:

1. Kualitas kerja, seberapa baik hasil pekerjaan sesuai standar.
2. Kuantitas kerja, jumlah pekerjaan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, kecepatan dalam menyelesaikan tugas.
4. Efektivitas, kemampuan menggunakan sumber daya secara efisien.
5. Kemandirian, kemampuan bekerja tanpa bergantung pada orang lain.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, serta kondisi psikologis seperti burnout. Karyawan yang mengalami burnout cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

### **Hipotesis**

H1 : Burnout berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan Setrika Express

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Setrika Express

H3 : Burnout dan Motivasi Kerja berepengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Setrika Express

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh burnout (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada setrika express. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Setrika Express berjumlah 52 orang, karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Jenis data digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder dimana data dikumpulkan atau diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner tertutup menggunakan skala likert yang berisi pernyataan-pernyataan terkait burnout, motivasi kerja, dan kinerja karyawan kemudian data pendukung yang diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan internal, serta referensi dari buku, jurnal ilmiah, dan literatur terkait. Kemudian data yang diperoleh di uji menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Uji Validitas**

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Burnout (X1)	BO1	0.800	0.3610	Valid
	BO2	0.701	0.3610	Valid
	BO3	0.722	0.3610	Valid
	BO4	0.759	0.3610	Valid
	BO5	0.666	0.3610	Valid
	BO6	0.645	0.3610	Valid
	BO7	0.658	0.3610	Valid
	BO8	0.817	0.3610	Valid
	BO9	0.745	0.3610	Valid
Motivasi Kerja (X2)	MK1	0.635	0.3610	Valid
	MK2	0.631	0.3610	Valid
	MK3	0.759	0.3610	Valid
	MK4	0.658	0.3610	Valid
	MK5	0.665	0.3610	Valid
	MK6	0.762	0.3610	Valid
	MK7	0.715	0.3610	Valid
	MK8	0.734	0.3610	Valid
	MK9	0.761	0.3610	Valid
	MK10	0.641	0.3610	Valid
	MK11	0.708	0.3610	Valid
	MK12	0.701	0.3610	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0.463	0.3610	Valid
	KK2	0.486	0.3610	Valid
	KK3	0.664	0.3610	Valid
	KK4	0.491	0.3610	Valid
	KK5	0.548	0.3610	Valid
	KK6	0.563	0.3610	Valid
	KK7	0.597	0.3610	Valid
	KK8	0.611	0.3610	Valid
	KK9	0.582	0.3610	Valid
	KK10	0.534	0.3610	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 25. Tahun 2025

### **Uji Reliabilitas**

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable apabila memberikan nilai Cronsbach's Alpha > 0,70, hasil responden terkait Reliability Statistic dapat terlihat Cronsbach's alpha berdasarkan nilai pada tabel berikut ini:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

NO	Variabel	Nilai cronsbach's alpha	Keterangan
1	Burnout	0.885	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0.902	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.862	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian yaitu Burnout, Motivasi Kerja, dan Motivasi Kerja nilainya > 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument penelitian reliabel dan layak digunakan dalam peneltian

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh antara variabel burnout (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.223	5.410	4.108	.000
	Burnout	-.232	.106	-.227	.034
	Motivasi Kerja	.986	.167	.617	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = 22.223 - 0.232X_1 + 0.986X_2 + e$ . Koefisien persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan koefisien regresi untuk konstan sebesar 22,223. Menunjukkan bahwa jika variabel burnout bernilai  $0.034 < 0.05$  yang berarti signifikan. Variabel motivasi kerja bernilai  $0.000 > 0.05$  yang berarti signifikan.

### Uji Normalitas

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized		
Residual		
<u>N</u>		
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	<u>Mean</u>	<u>52</u>
		<u>.0000000</u>
	<u>Std. Deviation</u>	<u>4.28141633</u>
Most Extreme Differences	<u>Absolute</u>	<u>.082</u>
	<u>Positive</u>	<u>.051</u>
	<u>Negative</u>	<u>-.082</u>
Test Statistic		<u>.082</u>
		<u>.200<sup>c,d</sup></u>
<u>Asymp. Sig. (2-tailed)</u>		

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan output uji normalitas, diperoleh nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar daripada taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data residu berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi.

## Uji Multikolonearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonearitas

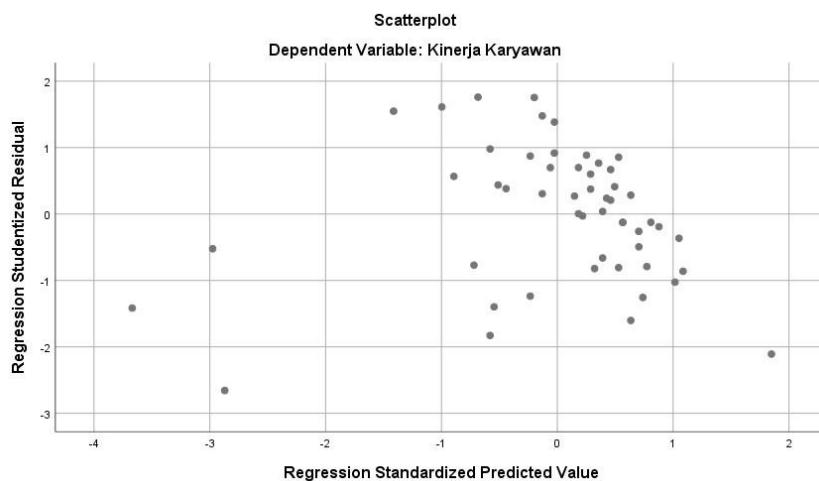
### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Burnout	.953	1.049
	Motivasi Kerja	.953	1.049

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel, diperoleh nilai Tolerance sebesar 0,953 dan VIF sebesar 1,049 baik untuk variabel Burnout maupun Motivasi kerja. Nilai tersebut telah memenuhi kriteria yang ditentukan, yaitu Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10.

## Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal ini, menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedestisitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk dipakai dalam analisis lebih lanjut.

## HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen (burnout dan motivasi kerja) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients <sup>a</sup>		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	22.223	5.410		4.108 .000
	Burnout	-.232	.106	-.227	-2.175 .034
	Motivasi Kerja	.986	.167	.617	5.910 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen (burnout dan motivasi kerja) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil output diperoleh informasi sebagai berikut:

1) Pengaruh Burnout terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t hitung = -2,175 dengan nilai signifikansi = 0,034 ( $p < 0,05$ ). Artinya, burnout berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi burnout, maka semakin rendah kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t hitung = 5, 910 dengan nilai signifikansi = 0,000 ( $p < 0,05$ ). Artinya, motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 7. Hasil Uji F**

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	854.374	2	427.187	22.391 .000 <sup>b</sup>
	n				
	Residual	934.857	49	19.079	
	Total	1789.231	51		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Burnout

Berdasarkan tabel ANNOVA diperoleh F hitung sebesar 22,391 dengan signifikansi (Sig) sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha =5\%$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun layak digunakan. Artinya, secara simultan variabel burnout dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai R, maka semakin baik pula kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

		Model Summary		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model	R	R Square			
1	.691 <sup>a</sup>	.478		.456	4.368

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Burnout

Berdasarkan hasil analisis diatas diperoleh nilai Adjust R Square sebesar 0,456 berarti bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model, sekitar 46,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan burnout, sedangkan sisanya 54,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, peneliti menyimpulkan hal-hal berikut:

1. Burnout berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan Setrika Express.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Setrika Express.
3. Burnout dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran yang diberikan adalah:

1. Bagi perusahaan
  - a. Melakukan penyesuaian beban kerja, memberikan waktu istirahat yang memadai, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk mengurangi potensi kelelahan yang berlebih.
  - b. Memberikan perhatian melalui program pendampingan, peatihan manajemen stress, serta peningkatan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan guna menekan timbulnya tekanan kerja yang dapat memperburuk kondisi burnout.
  - c. Memberikan penghargaan, bonus, atau memberikan kesempatan pengembangan karir, penyediaan fasilitas kerja yang lebih memadai untuk meningkatkan motivasi karyawan.
2. Bagi karyawan
 

Diharapkan dapat mengelola stress kerja dengan baik, menjaga kesehatan fisik dan mental, serta tetap berusaha menaga motivasi dalam bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya
  - a. Disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja atau kepuasaan kerja yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.
  - b. Melakukan penelitian pada sektor usaha yang berbeda untuk memperluas generalisasi hasil penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Asih, Y. (2018). Manajemen stres kerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Azzahra, A. (2022). Pengaruh locus of control internal dan burnout condition terhadap kinerja pegawai pada PT. Aceh Mayantara Asia. Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah, 6(2), 1–12. <https://doi.org/10.15575/am>
- Bahwiyanti, J., & Azimi, A. (2023). Pengaruh burnout dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pamapersada Nusantara Site Aria di Kabupaten Tanah Bumbu. Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, 7(2), 120–135. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v7i2.433>
- Bagiada, I. M., & Netra, I. G. S. (2019). Pengaruh stres kerja, burnout, dan motivasi terhadap kinerja karyawan RSD Mangusada. E-Jurnal Manajemen, 8(5), 2874–2896. ISSN 2337-3067.
- Cahyani, A. (2020). Psikologi kerja: Teori dan praktik. Yogyakarta: Deepublish.
- Dessler, G. (2018). Human resource management (15th ed.). New Jersey: Pearson.
- Editson, R., Hidayat, T., & Prasetyo, D. (2018). Pengukuran kinerja karyawan. Bandung: Alfabeta.

- Firdaus, A. (2022). Perilaku organisasi. Jakarta: Kencana.
- Freudenberger, H. J., & North, G. (2021). Tahapan burnout. Kompas Health. Diakses dari <https://health.kompas.com>
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–62. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1921>
- Hutasoit, M., & Hawignyo, A. (2023). Pengaruh burnout dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mayoka Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 201–212. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10117810>
- Khairani, A., & Aidil, H. (2015). Burnout dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 205–215.
- Lei, M., Alam, G. M., & Bashir, K. (2024). The job performance and job burnout relationship: A panel data comparison of group of academics. *Frontiers in Public Health*, 12, 1460724. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1460724>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). Evaluasi kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2015). Burnout: The cost of caring. New York: Routledge.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout at work: A psychological perspective. New York: Psychology Press.
- Pintar, J., Sari, R., & Nugroho, A. (2018). Burnout and employee performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(1), 1–10.
- Priyatno, D. (2018). SPSS untuk penelitian. Yogyakarta: Andi.
- Rahmadani, D., Pusita, A., & Waliamin, W. (2023). Pengaruh burnout dan work-life balance terhadap kinerja pegawai Inspektorat Bengkulu. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 4(1), 45–56. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v4i1.121>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2017). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Sugiyono. (2015). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Statistika untuk penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sutisno, E. (2019). Perilaku organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2016). Manajemen kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.