

Mengapa Perilaku *Burnout* Dikuatirkan oleh Para Manager di Industri Manufaktur?

Mochamad Soelton*

Universitas Mercu Buana

Alif Rafi Nurfakhriansyah

Universitas Mercu Buana

Intan Apriadi

Universitas Mercu Buana

Harefaan Arief

Universitas Mercu Buana

Noermijati Noermijati

Brawijaya University

Nico Alexander Vizano

Universitas Mercu Buana

* soelton@mercubuana.ac.id

Abstrak

Karyawan yang memiliki tingkat kejenuhan paling tinggi kemungkinan besar akan mengundurkan diri dari pekerjaannya sehingga pekerjaannya tidak maksimal, seperti persaingan tidak sehat antar sesama karyawan, kurangnya kepuasan dalam bekerja, hal inilah yang menyebabkan gejala *burnout* pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja dan efikasi diri terhadap *burnout* yang dimediasi oleh stres kerja. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif pada PT Intan Metalindo dengan sampel sebanyak 75 responden. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM) dengan alat analisis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Beban kerja dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Stres kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap *burnout*. Stres kerja tidak memediasi efek efikasi diri terhadap *burnout*.

Kata Kunci: *Workload, Self efficacy, Work Stress, Burnout*

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Karyawan yang memiliki tingkat kejenuhan tertinggi kemungkinan besar akan menarik diri dari mereka pekerjaan sehingga pekerjaan tidak maksimal seperti adanya persaingan yang tidak sehat di antara sesama karyawan, kurangnya kepuasan dalam bekerja, Hal inilah yang menyebabkan gejala *burnout* pada karyawan (Soelton and Nugrahati, 2018; Ramli and Soelton, 2018; Jumadi *et al.*, 2018; Purnama, 2013). (Suzabar *et al.*, 2020; Demerouti *et al.*, 2015; Rachmayani and Suyono, 2016; Qureshi *et al.*, 2013). Fenomena yang terjadi dalam perusahaan ini adalah adanya penurunan kinerja diakibatkan karyawan mengalami kelelahan yang berkepanjangan yang akan menimbulkan tingginya stres

yang harus dihadapi karyawan yang akan menyebabkan tekanan mental dan depresi seperti banyaknya karyawan menyimpan permasalahan tetapi tidak diungkapkan kepada sesama karyawan maupun atasan dan juga pegawai PT. Intan Metalindo melakukan pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan yang tinggi sehingga membuat pegawai tersebut kurang percaya diri untuk menyelesaikan pekerjaan.

Data Produksi dalam kurun waktu setahun tersebut membuat karyawan mempunyai target produksi yang besar sedangkan jumlah karyawan kurang, sehingga karyawan sering kali merasa kelelahan dan kinerjanya menurun yang dapat mempengaruhi hasil dari produksi di PT. Intan Metalindo. Hal ini juga dapat membuat kinerja para pegawai menjadi tidak baik dikarenakan oleh beban kerja yang semakin meningkat disetiap tahunnya akibat jumlah produksi yang terus meningkat disetiap tahunnya. Maka tidak menutup kemungkinan para pegawai yang dihadapi kondisi seperti ini secara terus menerus dengan menyelesaikan pekerjaan dibawah tekanan akan mengalami stres kerja.

Adanya jumlah karyawan yang sakit di setiap bulanya mengalami kenaikan yang cukup signifikan. Dari absensi pegawai tersebut bisa tercerminkan bahwa pegawai merasakan beban kerja dan *self efficacy* didalam bekerja masih sangat tinggi serta berdampak pula pada stres kerja yang memicu timbulnya *burnout* sehingga pegawai banyak yang tidak masuk bekerja. Selain dua faktor tersebut yaitu beban kerja dan stres kerja, *self efficacy* mempunyai juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Dalam hal ini apabila pegawai PT. Intan Metalindo percaya dan yakin dapat melaksanakan tugas dan wewenang dengan baik maka akan dapat meningkatkan penilaian sasaran kerja pegawai semaksimal mungkin dan dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan wewenang dengan baik. Disini dapat kita ketahui bahwa efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* (Jumadi *et al.*, 2018; Nurhayati *et al.*, 2017; Soelton *et al.*, 2020; Mugiono *et al.*, 2020; Nanda *et al.*, 2020; Dharma, 2014).

Dalam hal ini peran variable stres kerja sebagai variable mediasi antara beban kerja, *self efficacy* dan *burnout*, stres kerja bertindak sebagai faktor mediasi yang menjelaskan hubungan antara beban kerja dan *self efficacy* terhadap *burnout*. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja memberikan efek secara tidak langsung dan signifikan maupun tidak signifikan terhadap *burnout*. Dengan ini hubungan antara beban kerja dan *self efficacy* dengan *burnout*, stres kerja dapat berperan sebagai variable mediasi.

Kesenjangan Penelitian. Soelton *et al.* (2019) dalam penelitiannya berjudul mengenali bagaimana keterlibatan kerja, kelelahan, dan efikasi diri mempengaruhi stres kerja di rumah sakit internasional dengan hasil adanya hubungan negatif antara efikasi diri, keterlibatan kerja dan *burnout* terhadap stres kerja dan selanjutnya Amaliya (2019) dalam penelitian yang berjudul analisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variable intervening (studi pada Astra Isuzu yogyakarta) dengan hasil adanya hubungan negatif antara *self efficacy* dan stres kerja terhadap kinerja (Jumadi *et al.*, 2018; Soelton and Atnani, 2018; Suzabar *et al.*, 2020; Sihotang, 2004; Beloor *et al.*, 2017; Soelton and Nugrahati, 2018; Panji, 2010).

Dari penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan pada *burnout*, penelitian utama adalah menganalisis gap teoritis dari penelitian ini, dimana penelitian ini adalah menganalisis studi empiris menurut pengamatan lingkungan dan metodologis. Penelitian ini didasarkan pada variabel yang dibangun dari beban kerja, *self efficacy*, stres kerja dan *burnout*. Penelitian ini juga akan membahas tentang Pengaruh beban kerja dan *self efficacy* terhadap *burnout* dimediasi stres kerja (studi pada karyawan PT. Intan Metalindo).

Landasan Teori & Pengembangan Hipotesis

Sumber Daya Manusia.

Menurut Hasibuan (2016), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Menurut Stoner (2013), manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Menurut Sunyoto (2012), manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.

Burnout.

Burnout merupakan suatu sindrom yang diawali dengan gejala kelelahan fisik dan mental yang ekstrim. Variabel ini ditunjukkan dengan beberapa perubahan sikap maupun perilaku sebagai reaksi menarik diri dari pekerjaan seperti menjaga jarak, bersikap sinis, membolos, sering terlambat kerja, sampai memiliki keinginan yang kuat untuk pindah kerja (Gnerre *et al.*, 2017). Menurut Rosyid dan Farhati (2010), *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. Dimensi *burnout* yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, rendahnya penghargaan diri dan depersonalisasi.

Stres Kerja.

Soleman (2011), stres kerja 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 *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Mereka biasanya sering melarikan diri dengan minum alkohol atau merokok secara berlebihan. Disamping itu, mereka bahkan bisa terkena berbagai penyakit fisik, seperti masalah pencernaan atau tekanan darah tinggi, serta sulit tidur. Kondisi-kondisi tersebut meskipun dapat juga terjadi karena penyebab-penyebab lain, tetapi pada umumnya hal itu merupakan gejala-gejala stres. Dimensi stres kerja yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, struktur organisasi, dan sikap pemimpin.

Beban Kerja.

Menurut Hariyati (2011), beban kerja adalah 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. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. 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. Dimensi beban kerja yaitu faktor eksternal dan internal.

Self efficacy.

Niu (2020), Efikasi diri adalah hasil dari sebuah interaksi antara lingkungan eksternal, kemampuan personal, mekanisme penyesuaian diri, dan pendidikan serta pengalaman. Santrock (2012), menyatakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang dapat menguasai sebuah situasi dan memberikan hasil yang menguntungkan. Sedangkan menurut Baron dan Byrne dalam Hapsari (2016), mendefinisikan *self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan mengatasi hambatan. Dimensi *self efficacy* yaitu level, strength dan generality.

Hipotesis dan Kerangka Penelitian

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout*.

Menurut Mangkuprawira dalam Oktaviana (2016) menyatakan bahwa apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak jadi masalah. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Dengan demikian, hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ (+): Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Burnout*.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Burnout*.

Bandura Ghuftron dan Rini (2010) dalam Atieka (2016) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah hasil proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau penghargaan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu bahwa dirinya mampu melakukan tugas tertentu dengan berhasil. *self efficacy* merupakan keyakinan individu bahwa ia dapat mengatasi dan menyelesaikan suatu tugas yang mungkin dapat membuatnya malu, gagal, stres, atau sukses. Dengan demikian, hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₂ (+): *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *Burnout*.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja.

Soeprihanto dalam Oktaviana, (2016) berpendapat bahwa beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. beban kerja yang diberikan oleh perusahaan akan dipersepsikan berbeda-beda oleh para karyawannya. Beban kerja akan dirasakan pada individu yang kurang memiliki kemampuan dibidang kerja yang sedang ditekuni atau banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Dengan demikian, hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₃ (+): Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Stres Kerja.

Bandura dalam Irwansyah, 2013 mengartikan *self efficacy* sebagai pertimbangan seseorang terhadap kemampuannya mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapai prestasi tertentu. *self efficacy* bukanlah keyakinan umum tentang

diri sendiri melainkan sebuah keyakinan khusus yang mengarah pada suatu tugas tertentu. *self efficacy* dapat dipandang sebagai persepsi seseorang tentang kemampuan dirinya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan pada situasi khusus. Dengan demikian, hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₄ (+): *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Burnout*.

Menurut Wijono (2015) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu. Adapun menurut Robbins, (2015) stres adalah suatu kondisi yang mempengaruhi keadaan fisik atau psikis seseorang karena adanya tekanan dari dalam ataupun dari luar diri seseorang yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Berdasarkan beberapa definisi diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerjanya. Dengan demikian, hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₅ (+): Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Burnout*

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout* Melalui Stres Kerja.

Menurut Menurut Hariyati (2011) beban kerja adalah 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. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Dengan demikian, hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

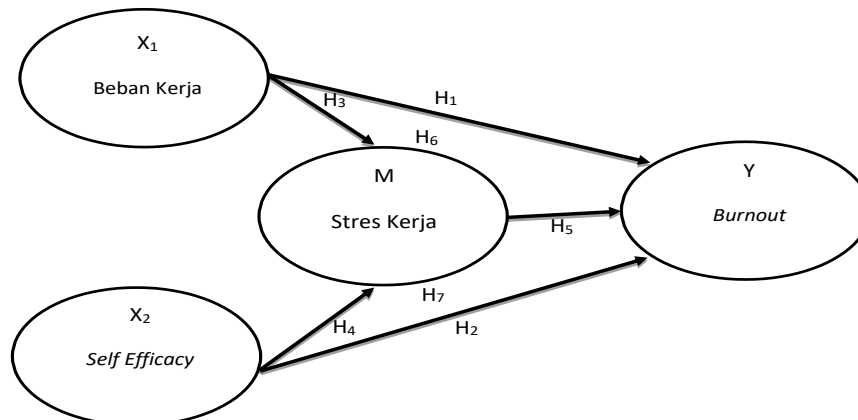
H₆ (+): Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Burnout* melalui Stres Kerja.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Burnout* Melalui Stres Kerja.

Bandura Ghufro dan Rini (2010) dalam Atieka (2016) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah hasil proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau penghargaan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu bahwa dirinya mampu melakukan tugas tertentu dengan berhasil. *Self efficacy* merupakan keyakinan individu bahwa ia dapat mengatasi dan menyelesaikan suatu tugas yang mungkin dapat membuatnya malu, gagal, stres, atau sukses. Dengan demikian, hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₇ (+): *Self Efficacy* Berpengaruh positif signifikan terhadap *Burnout* melalui Stres Kerja.

Mochamad Soelton, Alif Rafi Nurfakhriansyah, Intan Apriadi,
Harefaan Arief, Noermijati, Nico Alexander Vizano



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Metode Penelitian

Rancangan penelitian ini didasarkan pada pendekatan manajemen sumber daya manusia yang meliputi variabel operasionalisasi, metode pengumpulan data, dan informasi yang dikumpulkan oleh peneliti. Penelitian selanjutnya akan menentukan populasi, menghitung jumlah sampel, dan menentukan teknik sampling. Rancangan penelitian ini adalah melakukan pengujian hipotesis penelitian berdasarkan isu yang fenomenal dan respondennya adalah karyawan PT. Intan Metalindo. Penelitian ini dimulai dengan melakukan survey penelitian pendahuluan terhadap 18 karyawan PT. Intan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana cara mengatasi terjadinya burnout pada karyawan PT. Intan Metalindo. Penyelidikan ini dapat dilakukan dengan menganalisis data survei yang dikumpulkan untuk memahami keterkaitan dan pengaruhnya antara variabel penelitian, bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen dan juga pengaruh variabel intervening. Unit analisis dan observasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Intan Metalindo yang berlokasi di Kosambi Jakarta sebanyak 75 karyawan. Rancangan analisis ini adalah untuk menguji hipotesis dan menguji hubungan antar variabel penelitian dengan menggunakan Persegi Terkecil Sebagian (PLS) sebagai alat teknis, yang merupakan salah satu metode alternatif analisis struktural Pemodelan Persamaan Struktural (SEM).

Data yang terkumpul akan diperiksa berdasarkan model Outer dan Inner model. Model luar adalah untuk mencapai validitas Konvergen dan Diskriminan dan reliabilitas Komposit. Pendekatan validitas untuk memastikan data yang terkumpul memenuhi syarat untuk pengujian lebih lanjut, dimana reliabilitas data menggunakan metode koefisien Alpha Cronbach. Koefisien Cronbach's Alpha adalah koefisien reliabel yang sebagian besar dan umum digunakan karena indikasi item varians. Format penelitian dalam angket menggunakan format skala likert. Model bagian dalam adalah untuk mencapai R-Square dan Goodness of Fit, dan memastikan data yang dikumpulkan sesuai dengan analisis.

Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis yang dilakukan oleh karyawan PT. Intan Metalindo dalam rangka mengatasi Pengaruh Beban Kerja dan Self Efficacy Terhadap Burnout Dimediasi Stres Kerja (Studi pada Karyawan PT Intan Metalindo). Perhitungan analisis menunjukkan hubungan

antara variabel manifes pada masing-masing variabel laten. Analisis model perhitungan adalah untuk menguji validitas dan reliabilitas dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang dibangun berdasarkan survei. Analisis model perhitungan akan menunjukkan nilai diskriminan validitas dengan mengambil nilai akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE), nilai saran di atas 0,5, dengan loading factor (>0,5), serta dibangun Komposit Validitas dan Reliabilitas (Cronbach's Alpha >0.70). Dengan hasil tersebut, indikasi akan menyimpulkan dimensi dan indikator yang tergolong valid dan reliabel.

Indikasi perhitungan dinyatakan di bawah ini: Analisis model perhitungan akan menunjukkan nilai diskriminan validitas dengan mengambil nilai akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE), nilai saran di atas 0,5, dengan loading factor (>0,5), serta dibangun Komposit Validitas dan Reliabilitas (Cronbach's Alpha >0.70). Dengan hasil tersebut, indikasi akan menyimpulkan dimensi dan indikator yang tergolong valid dan reliabel. Indikasi perhitungan dinyatakan di bawah ini: Analisis model perhitungan akan menunjukkan nilai diskriminan validitas dengan mengambil nilai akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE), nilai saran di atas 0,5, dengan faktor loading (>0,5), serta dibangun Komposit Validitas dan Reliabilitas (Cronbach's Alpha >0.70). Dengan hasil tersebut, indikasi akan menyimpulkan dimensi dan indikator yang tergolong valid dan reliabel. Indikasi perhitungan dinyatakan di bawah ini: indikasi tersebut akan menyimpulkan dimensi dan indikator yang tergolong valid dan reliabel. indikasi tersebut akan menyimpulkan dimensi dan indikator yang tergolong valid dan reliabel. Indikasi perhitungan dinyatakan di bawah ini:

Tabel 1. Uji Outer Model dan Inner Model

| Variabel | AVE | Fornell Lacker Criterium | Composite Reliability | Composite Reliability | R-square |
|---------------|-------|--------------------------|-----------------------|-----------------------|----------|
| Beban Kerja | 0,831 | 0,871 | 0,927 | 0,911 | - |
| Self Efficacy | 0,727 | 0,884 | 0,901 | 0,877 | - |
| Stres Kerja | 0,796 | 0,869 | 0,842 | 0,753 | 0,861 |
| Burnout | 0,713 | 0,897 | 0,945 | 0,929 | 0,877 |

Pengujian Goodness of Fit Model struktural pada inner model menggunakan nilai predictive –relevance (Q²). Nilai Q-square lebih besar 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance. Nilai R-square tiap – tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

Nilai predictive relevance diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R1)(1 - Rp)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,861)(1 - 0,877)$$

$$Q^2 = 1 - (0,139)(0,123)$$

$$Q^2 = 0,982$$

Hasil perhitungan diatas memperlihatkan nilai predictive-relevance sebesar 0,982 yaitu lebih besar 0 (nol). hal itu berarti bahwa 98,2% variasi pada variabel stres kerja dan burnout (variabel dependen) dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dengan demikian model dikatakan layak memiliki nilai prediktif yang relevan.

Tabel 2. Uji Hipotesis

| Variabel | Original Sample | Standard Deviation | t Statistics | P Values | Keterangan |
|--|-----------------|--------------------|--------------|----------|------------------------|
| Beban Kerja -> Stres Kerja | 0,056 | 0,229 | 3,216 | 0,003 | Positif-Signifikan |
| <i>Self Efficacy</i> -> Stres Kerja | 0,511 | 0,166 | 3,074 | 0,002 | Positif-Signifikan |
| Stres Kerja -> <i>Burnout</i> | 0,337 | 0,111 | 3,108 | 0,000 | Positif-Signifikan |
| Beban Kerja -> <i>Burnout</i> | 0,733 | 0,084 | 8,690 | 0,000 | Positif-Signifikan |
| <i>Self Efficacy</i> -> <i>Burnout</i> | 0,198 | 0,108 | 2,948 | 0,001 | Positif-Signifikan |
| Beban Kerja ->Stres Kerja-> <i>Burnout</i> | -0,002 | 0,032 | 0,064 | 0,949 | Bukan Variabel Mediasi |
| <i>Self Efficacy</i> -> Stres Kerja -> <i>Burnout</i> | -0,019 | 0,066 | 0,283 | 0,778 | Bukan Variabel Mediasi |

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *t-statistic* sebesar 3,216 nilai *original sample* sebesar 0,056 dan nilai P Values sebesar 0,003. Nilai *t-statistic* lebih besar dari nilai *t-table* 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Pengaruh *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Stres Kerja. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *t-statistic* sebesar 3,074, nilai *original sample* sebesar 0,511 dan nilai P Values sebesar 0,002. Nilai *t-statistic* lebih besar dari nilai *t-table* 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Pengaruh Stres Kerja berpengaruh terhadap *Burnout*. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *T-statistic* sebesar 3,108 nilai *original sample* sebesar 0,337 dan nilai P Values sebesar 0,000. Nilai *t-statistic* lebih besar dari nilai *t-table* 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.

Pengaruh Beban Kerja berpengaruh terhadap *Burnout*. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *t-statistic* sebesar 8,690, nilai *original sample* sebesar 0,733 dan nilai P Values sebesar 0,000. Nilai *t-statistic* lebih besar dari nilai *t-table* 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.

Pengaruh *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Burnout*. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *T-statistic* sebesar 2,948, nilai *original sample* sebesar 0,198 dan nilai P Values sebesar 0,001. Nilai *t-statistic* lebih besar dari nilai *t-table* 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout* yang dimediasi Stres Kerja. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *t-statistic* sebesar 0,064, nilai *original sample* sebesar -0,002 dan nilai P Values sebesar 0,949, hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara tidak langsung terhadap *burnout* melalui mediasi stres kerja, maka dapat dikatakan sebagai perfect mediasi karena setelah memasukkan variabel mediasi pengaruh variabel X terhadap Y menurun menjadi nol atau pengaruh variabel X terhadap Y yang tadinya signifikan (sebelum memasukkan variabel mediasi) menjadi tidak signifikan setelah memasukkan variabel mediasi ke dalam model persamaan regresi, (Ghozali, 2012).

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Burnout* yang dimediasi Stres Kerja. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *t-statistic* sebesar 0,283, nilai *original sample* sebesar -0,019 dan nilai P Values sebesar 0,778, hasil ini menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara tidak langsung terhadap *burnout* melalui mediasi stres kerja. maka dapat dikatakan sebagai perfect mediasi karena setelah memasukkan variabel mediasi pengaruh variabel X terhadap Y menurun menjadi nol atau pengaruh variabel X terhadap Y yang tadinya signifikan (sebelum memasukkan variabel mediasi) menjadi tidak signifikan setelah memasukkan variabel mediasi ke dalam model persamaan regresi, (Ghozali, 2012).

Kesimpulan

Berdasarkan pengujian hipotesis penelitian dari penelitian ini sesuai dengan empat variabel penelitian: beban kerja dan *self efficacy* sebagai variabel independent, *burnout* sebagai variabel dependen dan stres kerja sebagai variabel mediasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana burnout itu bisa terjadi yang disebabkan karena ada nya beban kerja dan *self efficacy* didalam bekerja masih sangat tinggi serta berdampak pula pada stres kerja tersebut di PT Intan Metalindo. Penelitian ini telah mengkonstruksi empat variabel yang diteliti untuk mengetahui fenomena permasalahan.

Berdasarkan pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada PT Intan Metalindo, maka hasilnya dapat di artikan bahwa jika tingkat beban kerja yang dirasakan karyawan semakin tinggi, maka tingkat stres kerja yang di emban setiap karyawan juga akan semakin tinggi.
2. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada PT Intan Metalindo, maka hasilnya dapat di artikan bahwa jika kepercayaan seseorang akan kemampuannya semakin baik, maka tingkat stres kerja yang di rasakan dalam bekerja juga akan semakin tinggi.
3. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* pada PT Intan Metalindo, maka hasilnya dapat di artikan bahwa jika tingkat stres kerja yang di rasakan karyawan tinggi, maka tingkat kelelahan emosional, mental serta fisik yang di rasakan karyawan semakin tinggi pula.
4. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* pada PT Intan Metalindo, maka hasilnya dapat di artikan bahwa jika tingkat beban kerja yang di emban

karyawan di rasa cukup berat, maka tingkat kelelahan emosional, mental serta fisik yang di rasakan karyawan semakin tinggi pula.

5. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* pada PT Intan Metalindo, maka hasilnya dapat di artikan bahwa jika kepercayaan seseorang akan kemampuannya semakin baik, maka tingkat kelelahan emosional, mental serta fisik yang di rasakan karyawan semakin tinggi pula.
6. Stres Kerja tidak memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout* pada PT Intan Metalindo, artinya bahwa tingkat beban kerja karyawan terhadap tingkat kelelahan emosional, mental dan fisik yang di rasakan karyawan dapat dirasakan langsung tanpa melalui tingkat stres kerja.
7. Stres Kerja tidak memediasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Burnout* pada PT Intan Metalindo, artinya bahwa jika tingkat kepercayaan seseorang akan kemampuannya dapat mampu berpengaruh langsung terhadap tingkat kelelahan emosional, mental dan fisik yang dirasakan karyawan tanpa mampu melalui tingkat stres kerja.

Kontribusi Penelitian

Penelitian dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan bagi penulis baik dalam teori maupun praktek mengenai sumber daya manusia khususnya tentang beban kerja, *self efficacy*, *burnout* dan stres kerja. Perusahaan akan mengetahui secara tepat tentang permasalahan-permasalahan yang ada di perusahaan mengenai tentang beban kerja, *self efficacy*, *burnout* dan stres kerja dan Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk menambah pengetahuan dan wawasan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Karyawan akan semakin mengetahui makna tentang beban kerja, *self efficacy*, *burnout* dan stres kerja dan diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi dalam melakukan evaluasi terhadap kebijakan-kebijakan yang sudah ada dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia.

Referensi

- Aaron Cohen Mohamed Abedallah. (2015). *The mediating role of Burnout on the relationship of emotional intelligence and self-efficacy with OCB and performance*. *Journal Management Research Review*, 38(1): 2-28. 1(7): 302–311.
- Alwisol. (2004). Psikologi Kepribadian. Malang: UMM Press.
- Anggun Amalia, 2018 “Analisis *Burnout* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor di Kota Makasar”. *Economic Bosowa Journal Edisi XXIV Januari S/D Maret 2018 Vol 4, No. 001 (2018) Anggun Amalia/*.
- Anitawidanti, Hafni 2010. Analisis Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Gender. Semarang : Fakultas Ekonomi Unifersitas Diponegoro.
- Bandura, A. (1994). *Self-efficacy*. Dalam V. S. Ramachaudran (editor). *Encyclopedia of human behavior*, Vol. 4, pp. 71-81. *New York: Academic Press. [Online]*. Tersedia di: <http://www.des.emory.edu/mfp/BanEncy>. [12 Desember 2015].
- Bandura, A. (2001) *Social cognitive theory: an agentic perspective*, *Annual Review of Psychology*, Vol. 52, pp. 1–26 (Palo Alto, Annual Reviews, Inc.).
- Bandura, A. 2006. *Article of guide for Constructing Self-efficacy Scales*. by Information Age Publishing.
- Bandura, Albert. 1977. “*Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change*”. *Dalam Psychological Review*. Volume 84 No. 2. Hal: 191-215.

- Bandura, Albert., dan Nancy E. Adams. 1977. “*Analysis of Self efficacy Theory of Behavioral Change*”. Dalam *Cognitive Therapy and Research*. Volume 1 No. 4. Hal: 287-310 Plenum Publishing Corporation.
- Bandura. 1997. *Self efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Compan.
- Delfi Adelia, 2020 “Pengaruh Stres, *Psyches Environment* dan *Self efficacy* terhadap Produktivitas dengan *Burnout* sebagai Variabel Intervening”.
- Dessler, Gary (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-14. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Dita Ayu Puspitasari dan Muryantinah Mulyo Handayani. (2014). Hubungan Tingkat *Self-Efficacy* Guru dengan Tingkat *Burnout* pada Guru Sekolah Inklusif di Surabaya. *Jurnal Psikologi dan Pendidikan Pengembangan*. 3(1): 59-68.
- Dyannda Pramana Putri, 2019 “Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Burnout* Pada Perawat Ruang Rawat Inap RUSUD Kota Madiun”.
- Eka Yunita Sari Aristiani. (2015). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan *Burnout* Pada Perawat. *Jurnal Publikasi Manajemen Universitas Muhamadiyah Surakarta*. 1-15.
- Ekky Samodro, 2018 “Hubungan Antara Stres Kerja Dengan *Burnout* Pada Karyawan Bagian Produksi”.
- Eviaty & Satiadarma, M.P. (2005). Persepsi terhadap Dukungan Rekan Sekerja dan Gejala *Burnout* (Studi pada Perawat Unit Perawatan Intensif). *Jurnal Phronesis*.
- Eviaty & Satiadarma, M.P. 2005. Persepsi terhadap Dukungan Rekan Sekerja dan Gejala *Burnout* (Studi pada Perawat Unit Perawatan Intensif). *Jurnal Phronesis*. Vol. 7, No. 2. Jakarta : Fakultas Psikologi Tarumanagara.
- F. Luthans, *Perilaku Organisasi: Pendekatan Berbasis Bukti* Edisi ke-12. New York: McGraw-Hill / Irwin, 2011. [21] AP.
- Ghia Mustika Pramudhita, 2015 “Pengaruh *Self efficacy* Terhadap *Burnout* Yang Dimediasi Oleh Stres Pada Guru TK Di Kecamatan Gunung Pati”.
- Hanna Harnida. (2015). Hubungan Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Dengan *Burnout* Pada Perawat. *Jurnal Psikologi Indonesia*. 4(1): 31-43.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heather K. Spence Laschinger, Michael Leiter, Arla Day and Debra Gilin. (2009), *Work place empowerment, incivility, and Burnout: impact on staff nurse*.
- I Gede Indra Wira Atmaja dan I Wayan Suana, 2019 “Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout* Dengan *Role Stress* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Rumours Restaurant”. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 2, 2019: 7775 – 78, ISSN: 2302-8912.
- Ifa Amaliya, 2019 “Analisis Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Astra Isuzu Yogyakarta)”.
- Indah Cahyawati, 2020 ”Pengaruh *Job Insecurity*, Kompensasi dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention* dan Kinerja (Studi Pada Pegawai PT. Tangguh Jaya Bersama)”.
- Irwansyah, B. (2013). *Self-efficacy* mahasiswa prodi PMA dalam pembelajaran kalkulus. *Logaritma*, 1(2), hlm.115-125.
- Ivancevich, M. John., Konopaske, Robert., Matteson, Michael T. 2005. *Perilaku dan Manajemen Orgnisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Kreitner dan Kinicki, *Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan*. Jakarta: PT.Gramedia, 2014.
- Luthans, Ferd. 2011. *Organisational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- M. Soelton dan M. Atnani, “Bagaimana Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Mempengaruhi Manajemen Perguruan Tinggi,” *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, vol. 5, hlm. 439-448, 2018.

- Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009.
- Mangkuprawira, S., & Vitalaya, A. (2007). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (2015). *MBI: The Maslach Burnout inventory: Press., Manual. Palo Alto: Consulting Psychologists, (June 2015).*
- McLachlan K, Gray AL, Roesch R, Douglas KS, Viljoen JL. *An evaluation of the predictive validity of the SAVRY and YLS/CMI in Young offenders with Fetalalcohol Spectrum disorder. Psychol Assess 2018;Advance On.*
- Melati Purbaningrat, I Putu., Ketut Surya Ida Bagus., (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Unud.* 4(5): 1149-1165.
- Moch. Satriyo Survival, 2014 “Stres Kerja Terhadap *Burnout* Serta Implikasinya Pada Kinerja (Studi Terhadap Dosen Pada Universitas Widyagama Malang)”. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Volume 3, Nomor 2, Agustus 2014.
- Mochamad Soelton dan Putri Ayu Lestari, 2019 “Pengaruh Konflik Peran dan *Burnout* Terhadap Turnover Intention di Software Industries, Work Tekankan sebagai Variabel Moderasi”. *Kemajuan dalam Riset Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, volume 120, Konferensi Internasional ke-4 tentang Manajemen, Ekonomi dan Bisnis (ICMEB 2019).
- Mochamad Soelton dan Rizkiyana Yuvitasari, 2019 “Mengenali Bagaimana Keterlibatan Kerja, Kelelahan, dan Efikasi Diri Mempengaruhi Stres Kerja di Rumah Sakit Internasional”. *Kemajuan dalam Riset Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, volume 120, Konferensi Internasional ke-4 tentang Manajemen, Ekonomi dan Bisnis (ICMEB 2019).
- Nisha Kader, 2021 “Kelelahan dan kepuasan kerja di antara psikiater di Layanan Kesehatan Mental, *Hamad Medical Corporation, Qatar*”. *Jurnal Psikiatri Asia* 58 (2021) 102619.
- Novera, Windry.2010. Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Karyawan Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (Studi Kasus Unit Tata Usaha Departemen Pada Institusi Pertanian Bogor). Skripsi (tidak diterbitkan). Bogor: Institusi Pertanian Bogor.
- Oulhou Hassan dan Aomar Ibourk, 2021 “Kelelahan, *self-efficacy* dan kepuasan kerja di antara guru sekolah dasar di Maroko”. *Ilmu Sosial & Humaniora Open* 4 (2021) 100148.
- Priansa, Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam pengelolaan SDM Perusahaan. Bandung: CV Pustaka Setia, 2017.
- Pudji Astuti, 2019 “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh *Burnout* (Studi Kasus Pada PT. Ratu Magenta Jakarta)”.
Rahmi Maharani dan Apri Budianto, 2019 “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam”. *journal of management Review* ISSN-P : 2580-4138 ISSN-E 2579-812X, Volume 3 Number 2 Page (327-332).
- Rajan Selvarajan, Barjinder Singh, Peggy A. Cloninger. (2016). *Role of personality and affect on the social support and work family conflict relationship. Journal of Vocational Behavior.* 9(4): 39–56.
- Robbins, & Judge. (2008). Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas. Jakarta: Penerbit Salemba Empat. *recruitment and retention outcomes. Journal of Nursing Management.*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behaviour.* Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins. (2003). Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- S.P. Hasibuan. Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Santrock, J.W. (2008). *Educational Psychology (3th ed). Boston: Mc.Graw Hill.*

- Schunk. D.H, Greene. J.A. (2017). Handbook of Self-Regulation of Learning and Performance, 2nd Edition. Routledge. VitalBook file.
- Siagian. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.
- 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 Ria, F Arifin. 2018. Effect of Organizational Culture, Job Satisfaction, and Engagement on Employee Performance in Government Company. *Proceeding International Conference on Management Economics and Business of Universitas Mercu Buana (ICMEB 2018)*. Jilid 2018. ISBN 978-979-99488-3-0
- Soelton, M., A Daryadi. 2018. Effect on Compensation, Work Environment, Education, and Training on Employee Performance or Coffee Bean Outlets in Jakarta. *Proceeding International Conference on Management Economics and Business of Universitas Mercu Buana (ICMEB 2018)*. Jilid 2018. ISBN 978-979-99488-3-0
- Soelton, M., S Hardiati, M. 2016. Pengaruh Standar Pelatihan kerja dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Sosial Bina Netra Tan Miyat Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 3 (1), 1-137.
- 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., 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). www.atlantis-press.com
- Soelton, M., D Amalia, N Noermijati, B Wahyudiono. 2020. Self-Esteem: The Levels of Religiosity in Job Insecurity and Stress in Government Company. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (302-310). www.atlantis-press.com
- 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
- Soelton, M., BH Purwoko, M Soelton, R Yuvitasari. 2020. Recognizing How the Job Involvement, Burnout, and Self-Efficacy Work Influences the Work Stress at International Hospitals. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (264-270). 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
- 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., Nugrahati, T., Setiawan, M., Rohman, F., & Pratama, A. (2019). Gender: Stress Levels On Performance In Modern Industry. *Archives of Business Research*, 7(2).
- 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.
- Soleman, (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan *Recommended Wight Limit*, Universitas Pattimura, Ambon.
- SP Robbins dan TA Judge, Perilaku Organisasi (Organizational Tingkah laku). Jakarta: Salemba Empat, 2014.
- Sugiyono. (2008), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Bisnis. Bandung : CV. Alvabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, edi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Syed Harris Laeeque. (2014). *Role of Work-Family Conflict in Job Burnout: Support from the Banking Sector of Pakistan. International Letters of Social and Humanistic Sciences Online*.40 (1): 1-12.
- Yunita Rahmawati, 2016 “Hubungan Antara Stres Kerja Dengan *Burnout* Pada Karyawan Bagian Operator PT. Bukit Makmur Mandiri Utama”.