



Pengaruh Employees Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Sambang Lihum

Eny Hastuti¹, Andri Nur Rahman², Reny Marliadi³, Anita Putri Fatonah^{4*}

^{1,2,3,4}Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu Kesehatan dan Sains Teknologi, Universitas Borneo Lestari

enyhastuti245@gmail.com, anura.management@gmail.com, anitaputrif171@gmail.com, rmarliadi@gmail.com

Keywords:

Burnout,
Job Satisfaction,
Employees

ABSTRACT

The influence of Employees Burnout on employee job satisfaction is a problem that can increase the risk of fatigue and thus affect the level of employee job satisfaction. A high level of job satisfaction has fewer opportunities to quit work, while Employees who have a lower level of satisfaction will cause stress or work fatigue so that they have the potential to leave their job/quit working. This research aims to analyze the influence of employee Burnout on the job satisfaction of Employees who work at the Sambang Lihum Mental Hospital (RSJ). Quantitative research is what this study is all about. Sampling methods used in this investigation were random. The study's instrument was a questionnaire with pre-designed questions for each of the variables. Workers at RSJ Sambang Lihum reported a high degree of job satisfaction (79.3%), with 2.5% experiencing burnout, according to the study's findings.

Kata Kunci

Employees Burnout,
Kepuasan Kerja,
Karyawan

ABSTRAK

Pengaruh Employees Burnout terhadap kepuasan kerja karyawan merupakan permasalahan yang dapat meningkatkan risiko kelelahan sehingga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki peluang lebih sedikit untuk berhenti bekerja, sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan lebih rendah akan menimbulkan stress atau kelelahan kerja sehingga berpotensi untuk meninggalkan pekerjaannya/berhenti bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis adanya pengaruh Employees Burnout terhadap kepuasan kerja karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Sambang Lihum. Penelitian ini membahas tentang penelitian kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah acak. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner dengan pertanyaan yang telah dirancang sebelumnya untuk setiap variabel. Pekerja di RSJ Sambang Lihum melaporkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi (79,3%), dengan 2,5% mengalami burnout, menurut temuan penelitian.

Korespondensi Penulis:

Anita Putri Fatonah,
Universitas Borneo Lestari,
Banjarbaru Selatan, Kota Banjar
Baru, Kalimantan Selatan 70732
Telepon : +62 822-5005-0496
Email: anitaputrif171@gmail.com

Submitted : 26-06-2024; Accepted : 11-11-2024;

Published : 30-11-2024

Copyright (c) 2024 The Author (s)

1. PENDAHULUAN

Sumber daya kesehatan yang diperlukan untuk mendukung terselenggaranya kegiatan kesehatan adalah rumah sakit yang telah menjadi salah satu institusi pelayanan kesehatan [1]. Di rumah sakit perlu adanya pendekatan yang di rencanakan sebagai upaya guna meningkatkan kualitas sumber daya manusianya [2]. Baik instansi yang dinaungi oleh pemerintahan publik ataupun swasta. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling krusial dalam keberhasilan dan perkembangan instansi yang bersangkutan. Jumlah sumber daya apabila digunakan secara efektif dan efisien maka akan membawa perubahan yang dapat menunjang lajunya pembangunan yang berkelanjutan. Jika suatu organisasi dapat mengelola sumber daya secara optimal maka akan tercipta sumber daya yang terlatih dan profesional sehingga dapat mencapai tujuan sebuah organisasi [3].

Kepuasan kerja merupakan aspek fundamental yang krusial bagi karyawan untuk mencapai kinerja maksimal dan berfungsi sebagai motivator untuk meningkatkan pelaksanaan pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, memiliki peluang lebih sedikit untuk berhenti bekerja, sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan lebih rendah akan menimbulkan stress atau kelelahan kerja sehingga berpotensi untuk meninggalkan pekerjaannya/berhenti bekerja. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti; pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, prospek untuk naik jabatan, pengawasan, dan rekan kerja [4]. Kepuasan kerja dapat terwujud jika unit kerja dipimpin secara efektif [5].

Kelelahan kerja menjadi salah satu karakteristik yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja [6]. Kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan otak, dan prestasi diri yang buruk merupakan gejala-gejala yang dapat memengaruhi kelelahan kerja atau burnout, menurut Eliyana [1]. Kelelahan fisik, mental, dan emosional dapat terjadi setelah menghadapi stres dengan jangka waktu yang lama; kondisi ini dikenal sebagai burnout atau kelelahan kerja. Hal tersebut karena adanya tekanan ataupun beban kerja yang besar, yang menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Pekerja mengalami kelelahan akibat beban kerja berlebihan yang diakibatkan oleh dedikasi dan komitmen berlebihan, jam kerja berlebihan atau terlalu banyak pekerjaan, dan orang yang memprioritaskan pekerjaan di atas kebutuhan dan tujuan mereka sendiri [7].

Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Sambang Lihum merupakan salah satu rumah sakit khusus milik daerah yang menerima pasien dengan gangguan kejiwaan dan sebagai pusat rehabilitasi pengguna NAPZA yang telah berdiri selama 72 tahun. Pada dasarnya semua karyawan yang ada di rumah sakit jiwa sambang lihum memiliki tugas dan perannya masing-masing, namun dengan adanya perbedaan sistem kerja dan peraturan antara unit yang ada di rumah sakit mendorong peneliti untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh employees burnout terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang bekerja di RSJ Sambang Lihum merupakan karyawan yang merasakan langsung dampak burnout yang berpotensi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

2. METODE PENELITIAN

Jurnal Subiyono et al., dikutip dalam penelitian ini [8]. Lebih lanjut, jurnal Indrian et al., juga dikutip dalam penelitian ini [9]. Data yang digunakan dalam penelitian ini diambil berdasarkan data primer dan sekunder, dan menggunakan uji asosiasi nonparametrik berdasarkan uji statistik Somers'd. Dalam penelitian ini, SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for Windows 26 digunakan untuk menganalisis data. Data dianalisis dengan dua cara: pertama, menggunakan analisis distribusi frekuensi untuk analisis univariat, dan kedua, menggunakan uji statistik Somers'd untuk analisis bivariat dengan $\alpha = 0,05$. Variabel Burnout dan Kepuasan Kerja diambil dari Redita Adriana Irmadella [10] dengan jumlah total 28 item pertanyaan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dimana 1= Sangat tidak setuju, 2 = Tidak setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat setuju.

Dalam penelitian ini, populasi berjumlah sebanyak 241 orang karyawan yang bekerja di RSJ Sambang Lihum. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang melibatkan karyawan yang bekerja di RSJ Sambang Lihum. Untuk mengumpulkan informasi, google form digunakan untuk mengirimkan kuesioner kepada semua pekerja yang berpartisipasi. Pertanyaan dalam survei tersebut mencakup penjelasan untuk membantu orang memahami apa yang harus dikatakan dan bagaimana menjawabnya. Pertanyaan-pertanyaan tersebut berkaitan dengan Employees Burnout, Kepuasan kerja, dan data-data responden seperti jenis kelamin, usia, dan jabatan.

3. HASIL DAN ANALISIS

Berdasarkan hasil data kuesioner, maka dapat dilakukan dilakukan analisis statistika deskripsi dan analisis korelasi *Somers'd*.

3.1 Analisis Statistika Deskripsi

Adapun hasil analisis statistika deskriptif pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Analisis Statistika Deskripsi Variabel *Burnout*

<i>Burnout</i>	N	%
Tidak <i>Burnout</i>	197	81,7
Netral	38	15,8
<i>Burnout</i>	6	2,5
Total	241	100

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa responden yang kondisi psikologisnya terkategori *Burnout* sebanyak 6 (2,5%) responden, yang kondisi psikologisnya terkategori netral sebanyak 38 (15,8%) responden, dan sebanyak 197 (81,7%) responden yang keadaan psikologisnya terkategori tidak *Burnout*. Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar responden memiliki kondisi psikologis tidak mengalami *Burnout*, sedangkan hanya sedikit responden yang ragu-ragu dengan kondisi psikologisnya dan sebagian kecilnya lagi hanya beberapa responden yang mengalami *Burnout*.

Tabel 2. Analisis Statistika Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	N	%
Puas	191	79,3
Netral	46	19,1
Tidak Puas	4	1,7
Total	241	100

Berdasarkan tabel 2. dapat diketahui bahwa responden yang kepuasan kerjanya terkategori tidak puas sebanyak 4 (1,7%) responden, yang kepuasan kerjanya terkategori netral sebanyak 46 (19,1%) responden, dan sebanyak 191 (79,3%) responden yang kepuasan kerjanya puas. Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar responden memiliki kepuasan kerja yang puas, sedangkan hanya sedikit responden yang ragu-ragu dengan kepuasan kerja dan sebagian kecilnya lagi hanya beberapa responden yang tidak memiliki kepuasan kerja.

3.2 Analisis Korelasi *Somers'd*

Tujuan dari pengujian statistik korelasi *Somers'd* adalah untuk mengetahui adanya korelasi antara variabel independen dan dependen; hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi Somers, yang selanjutnya menandakan kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut. Penelitian ini mengkaji dua variabel: burnout dan kepuasan kerja [11]

Uji somers'd merupakan salah satu dari uji asosiatif non-parametrik, uji somers'd digunakan apabila variabel ordinal dengan ordinal, dimana variabel ordinal tersebut hanya memiliki dua variabel

saja sehingga dapat dibuat tabulasi variabel X dengan variabel Y. Uji korelasi somers'd digunakan apabila dua variabel tidak setara [12].

Nilai p digunakan untuk membuat keputusan. Hipotesis yang disarankan (H_a) diterima dan korelasi antara variabel independen dan dependen dianggap signifikan secara statistik jika nilai $p < 0,05$. Sebaliknya, jika nilai $p > 0,05$, kita dapat menyimpulkan bahwa kedua variabel tidak berkorelasi secara statistik dan hipotesis nol (H_0) ditolak [13].

Tabel 3. Tabulasi Pengaruh Employees Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RSJ Sambang Lihum

Kepuasan kerja	Burnout						Total	
	Tidak burnout		Netral		Burnout		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Tidak puas	0	0	4	100	0	0	4	100
Netral	21	45,7	21	45,7	4	8,7	46	100
Puas	176	92,1	13	6,8	2	1,0	191	100
Jumlah	197	81,7	38	15,8	6	2,5	241	100

Berdasarkan tabel 3. Dapat dilihat bahwa responden yang kepuasan kerjanya puas-netral dan tidak mengalami Burnout sebanyak 81,7%, sedangkan yang kepuasan kerjanya puas-netral-tidak puas dan Burnout nya netral sebanyak 15,8%, dan responden yang kepuasan kerjanya puas-netral dan mengalami Burnout sebanyak 2,5%.

Tabel 4. Analisis Korelasi

		Analisis Korelasi Somers'd			
		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Ordinal by Ordinal	Symmetric	-,432	,042	-10,672	,000
	Kepuasan Kerja	-,450	,042	-10,672	,000
	Dependent Burnout	-,455	,042	-10,672	,000
	Dependent	-,455	,042	-10,672	,000

Berdasarkan hasil analisis statistika menunjukkan bahwa nilai $d = -0,455$ artinya terdapat korelasi negatif yang ter kategori sedang antara Burnout dan kepuasan kerja pegawai RSJ Sambang Lihum. Signifikan statistik keduanya ditunjukkan dengan nilai $p = 0,000$ dan $p < 0,05$ yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak.

3.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan *somers'd* menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif -0,455 atau terkategori sedang antara Burnout dan kepuasan kerja pegawai RSJ Sambang Lihum. Berdasarkan hasil tersebut diperoleh korelasi nilai negatif, maka peningkatan nilai pada variabel independen akan diikuti oleh penurunan nilai variabel dependen dan begitupun sebaliknya. Pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti, karyawan yang bekerja di RSJ Sambang Lihum yang kepuasan kerjanya puas-netral dan tidak mengalami Burnout sebanyak 81,7%, sedangkan yang kepuasan kerjanya puas-netral-tidak puas dan Burnoutnya netral sebanyak 15,8%, dan responden yang kepuasan kerjanya puas-netral dan mengalami Burnout sebanyak 2,5%. Semakin rendah kondisi Burnout maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan yang bekerja di RSJ Sambang Lihum.

Perkembangan konsep diri yang negatif, kurangnya perhatian, dan perilaku kerja yang merusak merupakan ciri-ciri burnout, yang ditandai dengan kelelahan fisik dan mental. Kelelahan pekerja, pesimisme, penurunan produktivitas, dan penurunan prestasi dan kemampuan profesional merupakan gejala-gejala kelelahan [14]. Kelelahan secara mental jugamenjadi salah satu faktor yang

dapat mempengaruhi *Burnout* pada karyawan seperti adanya keinginan untuk menyakiti diri sendiri. Kelelahan mental atau depresional merupakan sebuah sikap yang ditunjukkan kepada orang-orang sehingga seorang karyawan cenderung menarik diri dan mengurangi interaksi dengan orang lain, akibatnya hal ini dapat menimbulkan pertahanan khusus untuk menghindari dari rasa kecewa, salah satu pertahanan khusus yang apabila tidak ditangani dengan baik yaitu keinginan untuk menyakiti diri sendiri [15].

Selain itu, faktor *Burnout* terhadap responden yaitu karena kelelahan bekerja dalam kurun waktu yang lama yang menyebabkan kelelahan fisik seperti sakit kepala dan pegal-pegal faktor lain yang mempengaruhi yaitu banyaknya kesalahan yang dilakukan karyawan dalam pekerjaannya [4]. Kelelahan dapat memberikan pengaruh dalam bentuk penurunan performansi kinerja dan berdampak pada produktivitas kerja. Kelelahan kerja merupakan sebuah keadaan yang alamiah, keadaan ini tidak hanya disebabkan oleh beban kerja yang berlebih saja akan tetapi dapat juga disebabkan oleh tekanan beban kerja dalam waktu yang lama sehingga mengakibatkan berbagai jenis kelelahan kerja salah satunya kelelahan kerja pada fisik [10].

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mendukung karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara optimal. Jika kebutuhan karyawan terpenuhi maka karyawan akan merasa dihargai keberadaannya. Ketika seseorang merasa keberadaannya dihargai maka hal tersebut akan mendorong karyawan untuk memaksimalkan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya [16]. Rasa keadilan pekerja terkait beban kerja dan ketersediaan kompensasi dan penghasilan merupakan dua aspek kepuasan kerja yang memengaruhi responden. Upah dan gaji merupakan pembayaran bulanan yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas jasa mereka [17]. Beban kerja yang berat ditandai dengan tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang ada, jam kerja yang panjang di bawah tekanan yang kuat, atau keduanya [18].

Upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta meningkatkan kepuasan karyawan dianggap sangat penting karena dapat menekan perilaku negatif yang dapat menurunkan motivasi karyawan untuk bekerja [3]. Kepuasan kerja merupakan atribut penting yang dimiliki seorang karyawan untuk bekerja secara maksimal. Kepuasan kerja seringkali dikaitkan dengan peningkatan kerja dengan produktivitas kerja [19].

Hasil pengamatan peneliti berdasarkan analisis data yang diperoleh menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di RSJ Sambang Lihum memiliki kepuasan kerja yang sedang. Hal tersebut dapat dilihat pada data yang telah disajikan, dimana karyawan diberikan tanggung jawab pekerjaan. Namun terdapat beberapa keluhan yang dirasakan oleh sebagian karyawan yaitu seperti sedikitnya peluang promosi dan sistem penggajian yang tidak sesuai. Selain itu kondisi psikologis karyawan yang bekerja di sambang lihum juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja, hal yang mempengaruhi kepuasan kerja berdasarkan kondisi psikologis tersebut yaitu berupa kelelahan fisik seperti sakit kepala, pegal-pegal dan kejenuhan dalam melakukan pekerjaan. Namun, terlepas dari keluhan tersebut karyawan yang bekerja di RSJ Sambang Lihum sebagian besar bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya sehingga hanya sedikit mengalami kesalahan dalam melakukan pekerjaannya.

4. KESIMPULAN

Pengaruh employees burnout terhadap kepuasan kerja karyawan yang bekerja di RSJ Sambang Lihum yaitu terdapat korelasi negatif yang terkategori sedang. Semakin rendah kondisi *burnout* maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan yang bekerja di RSJ Sambang Lihum. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh sedang antara Employees Burnout terhadap kepuasan kerja karyawan di RSJ Sambang Lihum.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Sambang Lihum yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.

REFERENSI

- [1] Eliyana, "Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Burnout Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2015," *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*, hlm. 172–182, Jun 2016, [Daring]. Tersedia pada: <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:210466608>

- [2] S. Javed, Javed Ruqaiya, Naseem Ahmed, dan Darakhshan Anjum, "Human Resource Management Anagement Practices Racties And Its Impact On Job Satisfaction Among Eemployess In Higher Education Sector," *International Journal of Marketing and Human Resource Management (IJMHRM)*, vol. 10, no. 2, hlm. 1–12, Agu 2019, [Daring]. Tersedia pada: https://www.researchgate.net/publication/370264763_THE_IMPACT_OF_BURNOUT_ON_TURNOVER_INTENTION_AMONG_NURSES_THE_MEDIATING_ROLE_OF_JOB_SATISFACTION
- [3] E. Rahayu dan A. W. Gunawan, "Pengaruh Human Resource Management Practices pada Career Satisfaction dan Job Satisfaction terhadap Employees Turnover Intention di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan Universitas Trisakti," *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, vol. 7, no. 2, Art. no. 2, Okt 2022, doi: 10.33087/jmas.v7i2.588.
- [4] Petrus Dala Wolo, Rina Trisnawati, dan Wiyadi, "Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta," *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, vol. 17, no. 2, Des 2015, [Daring]. Tersedia pada: <https://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/download/3777/2446>
- [5] Qurratul Aini dan Herianto Sosilo, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap A RSUP Dr. Soerdaji Tirtonegoro Klaten," *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit*, vol. 3, no. 1, hlm. 1–16, Jan 2014, [Daring]. Tersedia pada: <https://www.neliti.com/id/publications/112928/pengaruh-gaya-kepemimpinan-dan-kepuasan-kerja-terhadap-kinerja-perawat-di-ruang>
- [6] M. Y. Alkhraish dan Niusha Eivazzadeh, "The Impact Of Burnout On Turnover Intention Among Nurses: The Mediating Role Of Job Satisfifaction." Diakses: 29 Mei 2024. [Daring]. Tersedia pada: <https://dergipark.org.tr/en/pub/hacettepesid/issue/76286/1076956>
- [7] R. D. Parashakti dan M. Ekhsan, "Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya*, vol. 5, no. 1, hlm. 365–373, Jan 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.609.
- [8] K. Subiyono, I. H. Susanti, dan F. Hanum, "Hubungan Burnout Dengan Kepuasan Kerja Perawat Diruang Rawat Inap RSU WH," *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, vol. 1, no. 1, Art. no. 1, Sep 2022, doi: 10.55681/sentri.v1i1.223.
- [9] E. Indrian, H. D. Mulyana, dan Y. Abdullah, "Pengaruh Burnout dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja : Survey Pada Perawat RS Prasetya Bunda di Tasikmalaya," *JOURNAL INTELEKTUAL*, vol. 2, no. 1, Art. no. 1, Mei 2023, doi: 10.61635/jin.v2i1.122.
- [10] Redita Adriana Irmadela, "Pengaruh Burnout Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening," hlm. 1–172, 2023, [Daring]. Tersedia pada: https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/73512/1/11190810000082_REDITA%20ADRIANA%20IRMADELA.pdf
- [11] Rivan Virlando Suryadinata, *Analisis Data Kesehatan Statistika Dasar Dan Korelasi*. dalam 1. Direktorat Penerbitan dan Publikasi Ilmiah, 2021. [Daring]. Tersedia pada: http://repository.ubaya.ac.id/40455/3/Rivan%20Virlando_ANALISIS%20DATA%20KESEHATAN_Buku%20Ekstrak%20Mandiri.pdf
- [12] Siti Hardiyanti, Yuki Novia Nasution, dan Yuki Novia Nasution, "Aplikasi Analisis Korelasi Somers'd pada Kepemimpinan dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Provinsi Kalimantan Timur," *Jurnal EKSPONENSIAL*, vol. 6, no. 1, hlm. 31–38, Mei 2015, [Daring]. Tersedia pada: <https://fmipa.unmul.ac.id/files/docs/%5B4%5D%20Jurnal%20Siti%20Hardiyanti%20EDIT.pdf>
- [13] R. Akbar, U. S. Sukmawati, dan K. Katsirin, "Analisis Data Penelitian Kuantitatif: Pengujian Hipotesis Asosiatif Korelasi," *Jupenus*, vol. 1, no. 3, hlm. 430–448, Jan 2024, doi: 10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.350.
- [14] A. A. Priyono dan E. Saraswati, "Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Paramedis: Mediasi Kepuasan Kerja di Era Pandemi," *A. A.*, vol. 14, no. 28, 2023.
- [15] Y. Alfajar dan R. A. Hidayati, "Dampak Kelelahan Mental (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Retail Besi dan Baja," *MAHASISWAMANAJEMEN*, vol. 3, no. 01, hlm. 16, Jul 2022, doi: 10.30587/mahasiswamanajemen.v3i01.4050.
- [16] Kromei L. Aritonang, Nira Fadilah, Tomy A. Aritonang, dan Okta V. Saragih, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Sinar Sosro," *Jurnal Manajemen*, vol. 5, no. 1, hlm. 54–60, Jun 2019, [Daring]. Tersedia pada: <https://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/53>
- [17] J. Budhiana, T. N. R. Affandi, dan A. R. L. Ede, "Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat

Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Daerah Al-Mulk Kota Sukabumi,” *jnpe*, vol. 2, no. 02, hlm. 69–79, Jun 2022, doi: 10.34305/jnpe.v2i2.452.

- [18]M. A. Rohman dan Rully Moch Ichsan, “Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabng Sukabumi B,” *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, vol. 2, no. 1, hlm. 1–22, Apr 2021, [Daring]. Tersedia pada: <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130>
- [19]C. K. White dan H. J. Zweerink, “Studies on the structure of reovirus cores: selective removal of polypeptide lambda 2,” *Virology*, vol. 70, no. 1, hlm. 171–180, Mar 1976, doi: 10.1016/0042-6822(76)90247-6.