

Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Burnout* Sebagai Variabel Mediasi

Putri Sukowati^{1)*}, Sri Padmantlyo²⁾

Universitas Muhammadiyah Surakarta^{1,2}

b100210116@student.ums.ac.id^{1)*}, sp102@ums.ac.id²⁾

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of workload and social support on employee performance with burnout as a mediating variable. The study adopts a quantitative approach within a positivistic paradigm. Primary data were collected from 200 respondents using simple random sampling. Data analysis employed Partial Least Square (PLS) with tests for validity, reliability, multicollinearity, and structural model evaluation. The results indicate that workload does not significantly impact employee performance directly but contributes significantly to burnout. Burnout negatively affects employee performance and acts as a significant mediator between workload and performance. Conversely, social support positively influences performance and reduces the risk of burnout. Therefore, organizations need to manage workloads and provide adequate social support to create a healthier work environment and sustainably enhance employee performance.

Keywords: *Burnout, Mediation, Performance, Social Support, Workload.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan dengan *burnout* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan paradigma positivistik. Data primer diperoleh dari 200 responden melalui metode *simple random sampling*. Teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan pengujian validitas, reliabilitas, multikolinearitas, dan evaluasi model struktural. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung, namun berkontribusi secara signifikan terhadap *burnout*. *Burnout* secara negatif memengaruhi kinerja karyawan dan berperan sebagai mediator signifikan antara beban kerja dan kinerja. Sebaliknya, dukungan sosial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, serta dapat mengurangi risiko *burnout*. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola beban kerja dan menyediakan dukungan sosial yang memadai untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: *Beban Kerja, Burnout, Dukungan Sosial, Kinerja, Mediasi.*

PENDAHULUAN

Kemajuan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Peran SDM sangat krusial dalam menentukan efisiensi dan keberhasilan organisasi. Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat dan tantangan globalisasi, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan pengelolaan SDM

guna mencapai keunggulan kompetitif. Menurut Awan (2020), kinerja adalah hasil kerja individu yang dilakukan secara berkelanjutan dalam jangka waktu tertentu untuk memenuhi tugas, standar, atau sasaran yang telah disepakati. Karyawan dengan kinerja tinggi berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan dan menjadi pilar utama dalam mempertahankan keunggulan kompetitif melalui dedikasi, keterampilan, dan kontribusi mereka. Karyawan yang berkualitas dan berprestasi sangat dibutuhkan untuk memenangkan persaingan serta mengatasi tantangan pasar yang terus berubah.

Seiring dengan kemajuan industri yang semakin pesat, perusahaan dihadapkan pada masalah yang lebih kompleks dan tuntutan kerja yang semakin meningkat. Untuk mengikuti perkembangan teknologi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan perlu memastikan kinerja yang optimal dari para karyawan. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja, yang mencakup tugas yang harus diselesaikan dan bagaimana karyawan mengelola pekerjaan tersebut. Beban kerja tidak hanya terkait dengan beban fisik, tetapi juga mental, yang mempengaruhi cara seseorang memproses informasi dan menyelesaikan tugas (Mulyadi et al., 2022). Ketika karyawan tidak mampu memenuhi ekspektasi perusahaan, mereka berisiko mengalami kelelahan yang dapat memengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

Kelelahan atau *burnout* adalah kondisi kelelahan fisik dan emosional yang disebabkan oleh stres berkelanjutan di tempat kerja. *Burnout* tidak hanya mengarah pada penurunan kinerja, tetapi juga memengaruhi sikap kerja dan hubungan dengan rekan kerja atau klien. Juhnisa dan Fitria (2020) menjelaskan bahwa dukungan sosial memiliki peran penting dalam mengurangi kelelahan dengan memberikan rasa dihargai dan diterima. Tanpa adanya dukungan sosial, tingkat stres karyawan dapat meningkat, memperburuk kelelahan, dan berdampak negatif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung secara sosial dan emosional menjadi sangat penting untuk menjaga kesejahteraan karyawan serta kinerja perusahaan.

Penelitian ini menggabungkan beberapa variabel yang belum banyak diteliti dalam konteks sebelumnya, seperti pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan dengan *burnout* sebagai variabel mediasi. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak fokus pada sektor kesehatan dan perbankan (Zhou et al., 2020; Batubara et al., 2022), sementara penelitian ini mengambil pendekatan yang lebih luas dengan melibatkan seluruh sektor industri di Kabupaten Sragen. Kabupaten ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena pertumbuhannya yang pesat, dengan peningkatan jumlah perusahaan dan tenaga kerja yang signifikan, sebagaimana tercatat dalam data BPS dan Disnakertrans Kabupaten Sragen (2023). Peningkatan jumlah tenaga kerja formal sebesar 5,2% antara tahun 2021 dan 2022 mencerminkan upaya pemerintah daerah dalam memperluas sektor formal, meskipun beban kerja karyawan di daerah ini cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan daerah lain. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih

aplikatif mengenai cara mengelola beban kerja dan dukungan sosial guna meningkatkan kinerja karyawan serta mengurangi *burnout* di berbagai sektor.

TINJAUAN LITERATUR

Beban Kerja

Beban kerja merujuk pada jumlah tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Model Job Demands-Resources (JD-R) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan, sementara sumber daya yang memadai dapat meningkatkan kinerja dan motivasi. Beban kerja dapat dibedakan menjadi kuantitatif (jumlah tugas) dan kualitatif (tingkat kesulitan tugas). Beberapa faktor seperti waktu, tanggung jawab, dan harga diri memengaruhi beban kerja, yang idealnya harus berada di antara dua ekstrem: terlalu tinggi atau terlalu rendah. Evaluasi beban kerja dilakukan melalui pendekatan subjektif, kinerja, dan fisiologis, yang mengukur dampak beban kerja terhadap individu secara menyeluruh (Tarwaka, 2014; Inegbedion et al., 2020; Melo et al., 2020).

Dukungan Sosial

Dukungan sosial merujuk pada bantuan emosional dan praktis yang diberikan oleh individu atau kelompok dekat, yang dapat berupa empati, perhatian, atau informasi untuk membantu seseorang menghadapi tantangan. Dukungan ini terbagi menjadi dukungan emosional dan instrumental yang berperan penting dalam mencapai tujuan kerja dan mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan. Meskipun demikian, faktor-faktor seperti rendahnya harga diri dan perilaku sosial yang tidak sesuai dapat menghambat pemberian dukungan tersebut. Dukungan sosial berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan rasa dimengerti, dihargai, dan didukung dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi masalah pekerjaan (Wulantika et al., 2023; Apollo & Cahyadi, 2012).

Burnout

Burnout adalah tipe stres yang disebabkan oleh tekanan pekerjaan, khususnya yang melibatkan interaksi sosial, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan mental dan emosional individu (Soepriyanto et al., 2023). Tiga komponen utama *burnout* mencakup kelelahan emosional, yang terjadi ketika sumber daya emosional terkuras akibat beban kerja yang tinggi, serta depersonalisasi, yaitu sikap apatis terhadap pekerjaan dan orang lain (Maslach, 2007). Stres jangka panjang, yang berkembang menjadi *burnout*, berkontribusi pada penurunan kebahagiaan, kemarahan, dan apatis terhadap tugas (Chong, Ng, & Chen, 2024). Meskipun *burnout* dan stres sering disamakan, keduanya memiliki perbedaan mendasar; stres terjadi ketika individu mengambil tanggung jawab berlebihan dalam waktu singkat, sementara *burnout* merupakan kondisi yang lebih permanen, berkembang dari stres, dan menyebabkan kelelahan mental serta penurunan semangat kerja (Meiryani et al., 2023). Pekerja yang sering berinteraksi dengan orang lain atau yang terlibat dalam inovasi serta pemecahan masalah lebih rentan terhadap kondisi ini, yang berujung pada perasaan

depresi, penurunan produktivitas, dan hilangnya motivasi (Peng et al., 2024). Faktor penyebab *burnout* terdiri dari dua kategori utama: faktor eksternal, seperti interaksi publik yang memerlukan keterampilan sosial tinggi, konflik peran, ketidakjelasan peran, serta beban kerja yang berlebihan, dan faktor internal, seperti perfeksionisme, kekurangan dukungan sosial, serta faktor demografis (Hamama, 2012).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari upaya individu yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi, mencakup aspek kuantitas, kualitas, serta waktu dalam menyelesaikan tugas (Puteri et al., 2022). Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain kemampuan individu dalam mengerjakan tugas, pengetahuan terkait pekerjaan, desain pekerjaan yang mendukung pencapaian tujuan, serta kepribadian yang berdampak pada sikap dan cara kerja. Selain itu, motivasi, baik internal maupun eksternal, juga memiliki peran penting dalam mendorong individu untuk mencapai hasil optimal. Faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja meliputi kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap organisasi. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan sistematis dan terstruktur, baik oleh atasan maupun diri sendiri, memainkan peran krusial dalam menilai pencapaian serta efektivitas individu dalam pekerjaan.

Mengacu pada uraian di atas dengan permasalahan yang ada maka penulis membuat hipotesis bahwasanya :

1. H_1 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. H_2 : Dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. H_3 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout*
4. H_4 : Dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap *burnout*
5. H_5 : *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6. H_6 : Beban kerja dan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *burnout* sebagai variabel mediasi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan paradigma positivistik, menggunakan data berupa angka yang dianalisis melalui statistika. Jenis penelitian yang diterapkan adalah asosiatif, bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan atau pengaruh antar variabel. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, dan sampel diambil menggunakan metode *simple random sampling* dengan 200 responden. Variabel yang diukur meliputi beban kerja, dukungan sosial, *burnout*, dan kinerja karyawan, yang masing-masing memiliki indikator khusus. Teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS), dengan evaluasi model dilakukan melalui uji validitas konvergen dan diskriminan, serta reliabilitas dengan Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Pengujian multikolinieritas juga dilakukan untuk memastikan tidak adanya korelasi tinggi antar variabel independen. Model struktural dievaluasi melalui uji goodness of fit, R-Square, dan Q-Square, serta hipotesis diuji dengan Path Coefficient dan analisis

indirect effect untuk mengidentifikasi pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

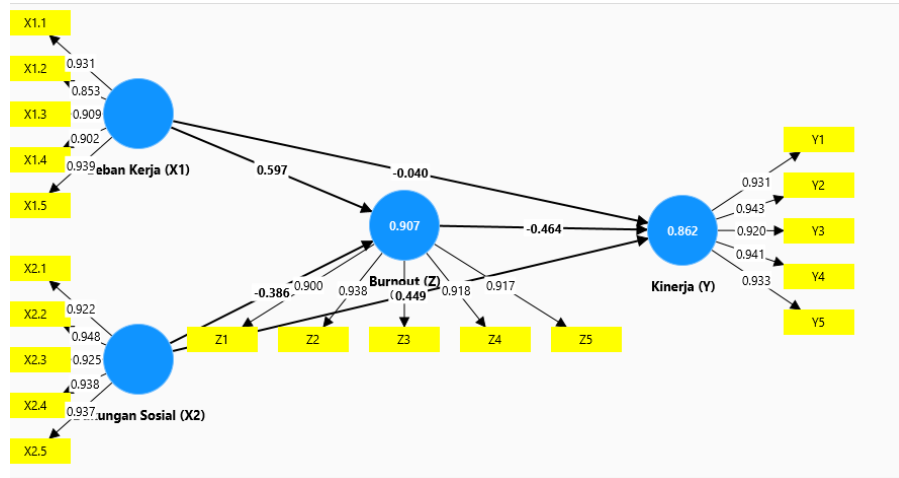
Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Lama Bekerja, dan Jumlah Jam Kerja per Hari

Kategori	Sub-Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Usia	17-23 Tahun	67	29,6
	24-30 Tahun	109	48,2
	31-37 Tahun	35	15,5
	>38 Tahun	15	6,6
	Total	226	100
Jenis Kelamin	Laki-laki	91	40,3
	Perempuan	135	59,7
	Total	226	100
Lama Bekerja	<1 Tahun	42	18,6
	2-4 Tahun	115	50,9
	5-7 Tahun	53	23,5
	>8 Tahun	16	7,1
	Total	226	100
Jumlah Jam Kerja per Hari	<7 jam	26	11,5
	8 jam	116	51,3
	9 jam	52	23,0
	10 jam	22	9,7
	>11 jam	10	4,5
	Total	226	100

Sumber: Data primer yang diolah, (2025)

Berdasarkan data yang diperoleh dari 226 responden, mayoritas berusia 24-30 tahun (48,2%) dan sebagian besar adalah perempuan (59,7%). Dari segi pengalaman kerja, lebih dari setengah responden (50,9%) memiliki masa kerja 2-4 tahun. Untuk jam kerja, sebagian besar (51,3%) bekerja selama 8 jam sehari, diikuti oleh 23% yang bekerja 9 jam. Temuan ini menunjukkan bahwa responden mayoritas berada dalam usia produktif dengan pengalaman kerja menengah, dan bekerja dengan jam kerja standar. Hal ini memberikan gambaran bahwa populasi penelitian didominasi oleh individu yang berada dalam fase karier awal hingga menengah, dengan waktu kerja yang cukup umum di dunia kerja.

Skema Program Smart PLS



Gambar 1. Outer Model

Analisis Outer Model

Uji Validitas

Convergent Validity

Tabel 2. Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Beban Kerja (X1)	X1.1	0.931
	X1.2	0.853
	X1.3	0.909
	X1.4	0.902
	X1.5	0.939
Dukungan Sosial (X2)	X2.1	0.922
	X2.2	0.948
	X2.3	0.925
	X2.4	0.938
	X2.5	0.937
Burnout(Z)	Z1	0.900
	Z2	0.938
	Z3	0.928
	Z4	0.918
	Z5	0.917
Kinerja (Y)	Y1	0.931
	Y2	0.943
	Y3	0.920
	Y4	0.941
	Y5	0.933

Sumber: Data primer yang diolah, (2025)

Berdasarkan hasil analisis, semua indikator dari keempat variabel (Beban Kerja, Dukungan Sosial, *Burnout*, dan Kinerja) memiliki nilai outer loading yang tinggi, yaitu di atas nilai ambang batas 0,70, yang mengindikasikan validitas konvergen yang sangat baik dalam mengukur variabel-variabel tersebut. Variabel Beban Kerja, yang diukur melalui lima indikator (X1.1 hingga X1.5), memiliki nilai outer loading berkisar antara 0,853 hingga 0,939, dengan indikator X1.5 menunjukkan kontribusi tertinggi. Variabel Dukungan Sosial, diukur dengan lima indikator (X2.1 hingga X2.5), menunjukkan nilai outer loading antara 0,922 hingga 0,948, dengan X2.2 memiliki kontribusi paling besar. Variabel *Burnout*, yang diukur dengan lima indikator (Z1 hingga Z5), mencatatkan nilai outer loading antara 0,900 hingga 0,938, dengan Z2 memiliki kontribusi tertinggi. Terakhir, variabel Kinerja, yang diukur dengan lima indikator (Y1 hingga Y5), menunjukkan nilai outer loading antara 0,920 hingga 0,943, dengan Y2 memiliki kontribusi terbesar. Semua indikator dalam setiap variabel mampu menggambarkan masing-masing variabel dengan akurat dan valid, sehingga instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel tersebut dengan sangat baik.

Untuk menilai keabsahan atau valid atau tidak nya suatu data, selain mengacu pada hasil nilai outer loading, convergent validity juga dapat dilihat berdasarkan AVE (Average Variance Extracted) >0.5, sehingga dapat dikatakan valid secara convergent Validitas. Berikut nilai AVE dari masing-masing variable penelitian:

Tabel 3. Nilai AVE

Variabel	AVE (Average Variance Extracted)	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.823	Valid
Dukungan Sosial (X2)	0.847	Valid
Burnout (Z)	0.872	Valid
Kinerja (Y)	0.872	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, (2025)

Berdasarkan hasil analisis nilai AVE, seluruh variabel dalam penelitian (Beban Kerja, Dukungan Sosial, *Burnout*, dan Kinerja) memenuhi kriteria validitas konvergen dengan nilai AVE di atas 0,50. Nilai AVE yang tinggi pada setiap variabel menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini secara konsisten mampu merepresentasikan konstruk masing-masing variabel. Hal ini mengindikasikan bahwa model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini sangat baik dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Discriminant Validity

Tabel 4. Nilai Cross Loading

	Beban Kerja (X1)	Burnout (Z)	Dukungan Sosial (X2)	Kinerja (Y)
X1.1	0.931	0.891	-0.846	-0.851

X1.2	0.853	0.759	-0.671	-0.679
X1.3	0.909	0.889	-0.841	-0.836
X1.4	0.902	0.806	-0.755	-0.719
X1.5	0.939	0.874	-0.807	-0.810
X2.1	-0.791	-0.833	0.922	0.823
X2.2	-0.838	-0.860	0.948	0.847
X2.3	-0.803	-0.829	0.925	0.835
X2.4	-0.819	-0.862	0.938	0.867
X2.5	-0.801	-0.842	0.937	0.848
Y1	-0.795	-0.841	0.816	0.931
Y2	-0.809	-0.873	0.864	0.943
Y3	-0.779	-0.825	0.840	0.920
Y4	-0.802	-0.845	0.848	0.941
Y5	-0.841	-0.854	0.850	0.933
Z1	0.862	0.900	-0.783	-0.772
Z2	0.870	0.938	-0.836	-0.833
Z3	0.863	0.928	-0.868	-0.880
Z4	0.844	0.918	-0.849	-0.858
Z5	0.854	0.917	-0.823	-0.829

Sumber: Data primer yang diolah, (2025)

Berdasarkan hasil analisis nilai cross loading, semua indikator menunjukkan nilai loading tertinggi pada konstruk yang sesuai dan lebih rendah pada konstruk lainnya, yang menunjukkan validitas diskriminan yang baik untuk masing-masing variabel. Indikator Beban Kerja (X1.1 hingga X1.5) memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk Beban Kerja, dengan rentang antara 0,853 hingga 0,939, seperti X1.1 yang memiliki nilai tertinggi pada Beban Kerja (0,931) dibandingkan dengan konstruk lainnya. Begitu pula dengan indikator Dukungan Sosial (X2.1 hingga X2.5), yang menunjukkan nilai loading tertinggi pada konstruk Dukungan Sosial (0,922 hingga 0,948), seperti X2.2 dengan nilai tertinggi pada Dukungan Sosial (0,948). Indikator *Burnout* (Z1 hingga Z5) juga memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk *Burnout* (0,900 hingga 0,938), dengan Z2 memiliki nilai tertinggi pada *Burnout* (0,938). Sementara itu, indikator Kinerja (Y1 hingga Y5) menunjukkan nilai loading tertinggi pada konstruk Kinerja (0,920 hingga 0,943), seperti Y2 yang mencatatkan nilai tertinggi pada Kinerja (0,943). Hasil ini menunjukkan bahwa semua indikator dalam setiap konstruk mampu membedakan konstruk tersebut dari yang lainnya, sehingga semua variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas diskriminan dengan baik.

Uji Reabilitas

Composite Reability

Tabel 5. Nilai Composite Reability

Variable	Composite Reability	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.959	Reliabel
Dukungan Sosial (X2)	0.965	Reliabel
Burnout (Z)	0.972	Reliabel
Kinerja (Y)	0.971	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, (2025)

Berdasarkan nilai Composite Reliability yang diberikan, semua variabel (Beban Kerja, Dukungan Sosial, *Burnout*, dan Kinerja) memiliki reliabilitas tinggi dengan nilai di atas 0,70. Indikator-indikator pada setiap konstruk mampu mengukur variabelnya masing-masing secara konsisten dan stabil. Model pengukuran yang digunakan memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut, seperti analisis hubungan antar variabel.

Cronbach's Alpha

Tabel 6. Nilai Cronbach's Alpha

Variable	Cronbach's Alpha
Beban Kerja (X1)	0.946
Dukungan Sosial (X2)	0.955
Burnout (Z)	0.963
Kinerja (Y)	0.963

Sumber: Data primer yang diolah, (2025)

Berdasarkan nilai Cronbach's Alpha yang diberikan, semua variabel (Beban Kerja, Dukungan Sosial, *Burnout*, dan Kinerja) memiliki nilai di atas kriteria minimum **0,70**, yang menandakan reliabilitas yang sangat baik. Indikator-indikator pada setiap variabel saling mendukung secara konsisten untuk mengukur konstruk masing-masing. Model pengukuran ini dapat diandalkan untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut karena menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Collinearity Statistic (VIF)

Variabel	Indikator	VIF
Beban Kerja (X1)	X1.1	5.091
	X1.2	2.751
	X1.3	3.746
	X1.4	116
	X1.5	5.002
Dukungan Sosial (X2)	X2.1	059

	X2.2	5.023
	X2.3	3.948
	X2.4	2.072
	X2.5	2.276
Burnout (Z)	Z1	3.098
	Z2	171
	Z3	2.236
	Z4	3.098
	Z5	2.121
Kinerja (Y)	Y1	983
	Y2	2.345
	Y3	3.554
	Y4	2.466
	Y5	2.789

Sumber: Data primer yang diolah, (2025)

Berdasarkan hasil uji VIF, semua indikator pada variabel Beban Kerja (X1), Dukungan Sosial (X2), *Burnout* (Z), dan Kinerja (Y) memiliki nilai VIF di bawah batas kritis 10. Tidak terdapat multikolinearitas yang signifikan pada model pengukuran ini. Model dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut karena menunjukkan kestabilan estimasi tanpa gangguan dari korelasi tinggi antar indikator.

Uji Goodness Of Fit

Uji R-Square

Tabel 8. Nilai R-Square

	R-square
Burnout (Z)	0.907
Kinerja (Y)	0.862

Sumber: Data primer yang diolah, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian model, nilai R-Square dan R-Square Adjusted untuk variabel *Burnout* (Z) dan Kinerja (Y) menunjukkan kekuatan prediktif yang sangat baik. Untuk variabel *Burnout* (Z), nilai R-Square sebesar 0,907 mengindikasikan bahwa sekitar 90,7% variabilitas *Burnout* dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model. R-Square Adjusted yang hampir setara (0,906) menunjukkan bahwa penyesuaian terhadap jumlah indikator dalam model tidak mengurangi secara signifikan kemampuan model dalam menjelaskan variabilitas tersebut. Sementara itu, untuk variabel Kinerja (Y), nilai R-Square sebesar 0,862 menunjukkan bahwa sekitar 86,2% variabilitas Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen, dan R-Square Adjusted sebesar 0,860 mengonfirmasi bahwa meskipun ada penyesuaian, model tetap menunjukkan prediksi yang akurat dan relevan terhadap variabilitas Kinerja dengan tingkat akurasi yang tinggi.

Uji Q-Square

Q-Square digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model dapat memprediksi variabel endogen berdasarkan data yang tersedia. Model dengan nilai Q-Square tinggi menunjukkan bahwa model tidak hanya sesuai dengan data yang ada, tetapi juga dapat memberikan prediksi yang baik terhadap data baru. Berdasarkan hasil analisis penelitian, nilai Q-Square yang diperoleh adalah 0,987166. Angka ini menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan 98% variasi data yang ada, sementara 2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar cakupan model. Dengan demikian, hasil perhitungan tersebut mengindikasikan bahwa model penelitian ini memiliki tingkat *goodness of fit* yang sangat baik.

Uji Hipotesis

Uji Path Coefficient

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
Beban Kerja (X1) -> Burnout (Z)	H1	0.597	8.581	0.000	Positif Signifikan
Beban Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	H2	-0.040	0.502	0.616	Tidak Signifikan
Burnout (Z) -> Kinerja (Y)	H3	-0.464	121	0.000	Positif Signifikan
Dukungan Sosial (X2) -> Burnout (Z)	H4	-0.386	5.523	0.000	Positif Signifikan
Dukungan Sosial (X2) -> Kinerja (Y)	H5	0.449	5.123	0.000	Positif Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan beberapa temuan penting yang menunjukkan hubungan signifikan antara variabel-variabel yang diuji. Hipotesis H1 menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *burnout*, dengan T-Statistics yang jauh lebih besar dari batas kritis dan P-Values yang sangat kecil, yang berarti semakin tinggi beban kerja, semakin besar kemungkinan terjadinya *burnout*. Sementara itu, hipotesis H2 mengungkapkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun ada hubungan negatif, karena nilai T-Statistics yang rendah dan P-Values lebih besar dari 0,05. Hipotesis H3 menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, di mana individu yang mengalami *burnout* cenderung menunjukkan penurunan kinerja. Untuk hipotesis H4, hasil pengujian menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *burnout*, yang berarti dukungan sosial yang baik dapat mengurangi tingkat *burnout*. Terakhir,

hipotesis H5 mengungkapkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja, di mana dukungan sosial yang kuat dapat meningkatkan kinerja individu dengan memberikan rasa aman dan meningkatkan motivasi. Temuan ini menyoroti pentingnya manajemen beban kerja, dukungan sosial, dan dampaknya terhadap *burnout* serta kinerja individu.

Uji Specific Indirect Effect

Tabel 10. Hasil Uji Specific Indirect Effect

	Hipotesis	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
Beban Kerja (X1) -> Burnout (Z) -> Kinerja (Y)	H6	-0.277	3.724	0.000	Positif Signifikan
Dukungan Sosial (X2) -> Burnout (Z) -> Kinerja (Y)	H7	0.179	3.262	0.001	Positif Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian lanjutan, terdapat dua jalur mediasi yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada Hipotesis H6, yang menguji jalur Beban Kerja (X1) -> *Burnout* (Z) -> Kinerja (Y), ditemukan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan *burnout*, yang kemudian berdampak negatif pada kinerja, meskipun hubungan langsung antara beban kerja dan kinerja tidak signifikan. T-Statistics yang tinggi dan P-Values yang sangat kecil (di bawah 0,05) mendukung kesimpulan ini, menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja untuk mencegah penurunan kinerja akibat *burnout*. Pada Hipotesis H7, yang menguji jalur Dukungan Sosial (X2) -> *Burnout* (Z) -> Kinerja (Y), hasil menunjukkan bahwa dukungan sosial yang baik dapat mengurangi tingkat *burnout*, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Hasil ini juga didukung oleh T-Statistics yang tinggi dan P-Values yang kecil, mengindikasikan bahwa meningkatkan dukungan sosial dapat memberi dampak positif terhadap kinerja dengan mengurangi *burnout* terlebih dahulu.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak secara langsung mempengaruhi kinerja secara signifikan. Hal ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa dampak beban kerja terhadap kinerja tidak selalu bersifat langsung atau linier. Meskipun beban kerja dapat menyebabkan kelelahan emosional atau *burnout*, pengaruhnya terhadap kinerja sering kali dipengaruhi oleh faktor lain, seperti motivasi, keterlibatan kerja, atau dukungan sosial. Penelitian Bakker & de Vries (2021) menemukan bahwa meskipun

beban kerja tinggi dapat menambah stres, kinerja dapat tetap terjaga jika sumber daya yang memadai tersedia, seperti dukungan dari rekan kerja dan atasan. Selain itu, Kovid (2023) menyatakan bahwa hubungan antara beban kerja dan kinerja lebih rumit dan bergantung pada sumber daya personal, seperti ketahanan emosional, untuk mengurangi dampak negatifnya. Dalam kerangka teori Job Demands-Resources (JD-R) oleh Demerouti et al. (2001), beban kerja sebagai tuntutan pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja negatif hanya apabila tidak didukung dengan sumber daya yang cukup, seperti dukungan sosial atau penghargaan kerja. Dengan kata lain, meskipun beban kerja bisa berisiko menyebabkan *burnout*, kinerja individu tetap terjaga jika terdapat dukungan yang kuat dalam lingkungan kerja.

Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Nilai T-Statistics yang tinggi dan P-Values yang rendah menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan dukungan sosial yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Dukungan sosial yang efektif dapat menciptakan rasa aman, memotivasi individu, dan meningkatkan produktivitas mereka. Hal ini sejalan dengan teori Social Support Theory, yang mengemukakan bahwa dukungan sosial dapat membantu individu mengatasi tekanan dan stres, yang pada gilirannya mendukung kinerja yang lebih optimal. Penelitian Rofina et al. (2023) menemukan bahwa dukungan sosial memiliki dampak signifikan terhadap kinerja perawat di Puskesmas Sebatik. Dukungan sosial membantu perawat mengurangi stres, yang mengarah pada peningkatan kinerja. Penelitian lain oleh Fahada (2024) juga menegaskan pentingnya dukungan sosial dalam meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli. Studi dari Roghibah & Ali (2023) menunjukkan bahwa pegawai yang menerima dukungan sosial yang baik memiliki kinerja yang lebih baik daripada mereka yang tidak mendapat dukungan serupa. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan budaya saling mendukung antar karyawan melalui program mentoring, pelatihan, dan kegiatan tim untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan teori Job Demands-Resources (JD-R) yang diungkapkan oleh Bakker & de Vries (2021), yang menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya dapat menyebabkan stres dan *burnout*, yang pada akhirnya mempengaruhi performa kerja. *Burnout* mengurangi energi, motivasi, dan kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas. Penelitian Bauer & Hämmig (2014) menyatakan bahwa *burnout* dapat menurunkan keterlibatan kerja, yang berdampak negatif terhadap produktivitas. Dalam penelitian mereka, karyawan yang mengalami *burnout* cenderung membuat lebih banyak kesalahan, mengambil keputusan yang buruk, dan menunjukkan penurunan kreativitas. Firdaus et al. (2023) juga menunjukkan adanya hubungan negatif antara *burnout* dan kinerja dalam berbagai aspek, termasuk efisiensi dan kualitas hasil kerja.

Penurunan keterlibatan kerja, seperti yang dijelaskan oleh Bakker & de Vries (2021), berpengaruh langsung terhadap kinerja. Oleh karena itu, organisasi harus fokus pada pencegahan *burnout* melalui manajemen keseimbangan kerja-hidup yang baik dan penyediaan sumber daya yang memadai.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout*

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap terjadinya *burnout*. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya *burnout*, suatu kondisi yang terjadi akibat stres kerja yang berkelanjutan, yang ditandai dengan kelelahan emosional dan penurunan performa. Anggraini & Idulfilastri (2023) menyatakan bahwa beban kerja yang meningkat dapat memicu *burnout*, terutama jika tidak diimbangi dengan manajemen yang baik. Felix Chandra (2024) menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja berkontribusi signifikan terhadap *burnout*, dengan stres sebagai mediator. Model Demand-Control yang dikemukakan oleh Karasek (1979) relevan di sini, karena pekerjaan dengan tuntutan tinggi dan kontrol rendah cenderung meningkatkan stres dan risiko *burnout*. Manajemen perlu mengoptimalkan distribusi beban kerja dan memberikan otonomi lebih kepada karyawan untuk mengurangi risiko ini. Penyesuaian beban kerja dan peningkatan kontrol akan membantu memitigasi dampak *burnout*.

Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap *Burnout*

Dukungan sosial berperan penting dalam mengurangi *burnout* dengan cara menyediakan sumber daya emosional, informasi, dan instrumental untuk mengatasi stres. Penelitian sebelumnya mendukung temuan ini, dengan menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat mengurangi persepsi terhadap stres dan meningkatkan ketahanan terhadap *burnout*. Bakker & de Vries (2021) menunjukkan bahwa dukungan sosial di tempat kerja, baik dari rekan kerja maupun atasan, dapat mengurangi dampak stres dan meningkatkan daya tahan individu terhadap tuntutan pekerjaan yang tinggi. Dukungan sosial yang kuat juga berperan dalam meningkatkan keterlibatan kerja, yang pada gilirannya membantu mengurangi risiko *burnout*. Penelitian oleh Bauer & Hämmig (2014) menegaskan bahwa dukungan sosial dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan mengurangi isolasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat. Dukungan sosial yang efektif di tempat kerja dapat mencegah *burnout* dengan memperkuat hubungan interpersonal dan memberikan rasa aman serta motivasi untuk bekerja lebih baik.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Yang Dimediasi Oleh *Burnout*

Analisis ini menunjukkan bahwa *burnout* berfungsi sebagai mediator yang signifikan antara beban kerja dan kinerja. Meskipun pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja tidak signifikan, jalur mediasi menunjukkan pengaruh yang signifikan. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan *burnout*, yang akhirnya mempengaruhi kinerja individu. Model Job Demands-Resources (JD-R) dari Bakker & Demerouti (2007) menyatakan bahwa beban kerja sebagai tuntutan pekerjaan

berpotensi menyebabkan stres dan kelelahan, yang akan menurunkan kinerja. Penelitian Han et al. (2020) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi meningkatkan risiko burnout, yang selanjutnya mengurangi kinerja, terutama dalam pengambilan keputusan klinis. Burnout mengurangi kapasitas individu untuk berkonsentrasi, membuat keputusan, dan menyelesaikan tugas secara efektif, yang berdampak langsung pada penurunan produktivitas.

Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan, Yang Dimediasi Oleh Burnout

Temuan analisis ini menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja melalui jalur mediasi *burnout*. Dukungan sosial yang baik dapat mengurangi tingkat *burnout*, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu. Hal ini sesuai dengan teori Conservation of Resources (COR) yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989), yang menyatakan bahwa dukungan sosial adalah sumber daya yang penting untuk melindungi individu dari *burnout*. Schaufeli & Taris (2021) menemukan bahwa dukungan sosial di tempat kerja dapat mengurangi *burnout* dan meningkatkan kinerja. Penelitian Rai et al. (2023) juga menunjukkan bahwa dukungan sosial, baik dari lingkungan kerja maupun keluarga, membantu mengurangi stres dan kelelahan emosional, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan kerja dan produktivitas. Van Wingerden et al. (2022) melaporkan bahwa dukungan sosial membantu mengurangi tekanan kerja yang tinggi, sehingga mengurangi *burnout* dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan dengan *burnout* sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh beberapa temuan utama. Pertama, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa faktor lain seperti motivasi dan dukungan sosial dapat memediasi hubungan tersebut. Meskipun beban kerja yang berat sering dikaitkan dengan stres, dampaknya terhadap kinerja tergantung pada dukungan dan sumber daya yang ada di tempat kerja. Dukungan sosial terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja individu, meningkatkan motivasi dan produktivitas. Sementara itu, *burnout* berkontribusi secara negatif terhadap kinerja, di mana individu yang mengalami *burnout* cenderung mengalami penurunan kinerja. Beban kerja yang tinggi, terutama dengan kontrol yang minim, memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan gejala *burnout*. Di sisi lain, dukungan sosial yang memadai dapat mengurangi risiko *burnout*, serta meningkatkan keterlibatan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja. *Burnout* berperan sebagai mediator yang signifikan antara beban kerja dan kinerja, memperlihatkan bahwa beban kerja yang berlebihan berpotensi memicu *burnout*, yang pada gilirannya mengurangi kinerja. Jalur mediasi antara beban kerja yang memicu *burnout*, dan *burnout* yang menurunkan kinerja, memiliki pengaruh yang signifikan, begitu juga dengan dukungan sosial yang memitigasi dampak *burnout*

dan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu bijak dalam mengelola beban kerja dan menyediakan dukungan sosial yang cukup, untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, M. Z., & Idulfilastri, R. M. (2023). Peran Beban Kerja terhadap Burnout Pada Karyawan PT X. *Journal on Education*, 5(2), 5212–5218. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1081>
- Apollo, & Cahyadi A,(2012) Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri *Jurnal Widya warta*,02,255-271.
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress and Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Bauer, G. F., & Hämmig, O. (2014). Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach. *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach*, 9789400756403, 1–249. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3>
- BPS Kabupaten Sragen. (2022). *Industri-BPS Kabupaten Sragen*. Badan Pusat Statistik. Retrieved from <https://sragenkab.bps.go.id/subject/9/industri.html>.
- Chandra, Felix. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Burnout. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 137–145.
- Chong, C. A., Ng, L. P., & Chen, I.-C. (2022). The impact of job insecurity on job burnout among hospitality employees during COVID-19 pandemic: The moderating role of supervisor and co-worker support. *International Hospitality Review*, 38(1), 160–181. <https://doi.org/10.1108/IHR-08-2022-0034>
- Christi, Saeed ul hasan., Rafiq,M.Rahman,F.,Junani.,Nabi Bux.,Ajmal.,M. (2010). Impact of participative Management on employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan. *Journal Academic*. Vol 10.hal 12-13.
- Darmanto, R. F., & Ariyanti, A. (2021). Pengaruh Organisasi Pembelajaran, Dukungan Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Cabang Bekasi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 23(2), 149. <https://doi.org/10.33370/jpw.v23i2.527>
- Fahada, D. (2024). Pengaruh Stres, Dukungan Sosial, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(4), 714–720.

<https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i2047>

- Firdaus, E. Z., Noermijati, N., Ratnawati, K., & Zaroug, Y. A. M. (2023). The Role Of Job Burnout And Social Support On The Effect Of Job Demand To Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(1). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2023.021.1.04>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*, 4(1).
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamama, L. (2012). Burnout In Social Workers Treating Children As Related To Demographic Characteristics, Work Environment, And Social Support. *Social Work Research*, 36(2), 113–125.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L.(2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Juhnisa, E., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap burnout karyawan pada PT PLN (persero) dengan dukungan sosial sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 2(4), 168. <https://doi.org/10.24036/jkmw02100350>
- Juliandi, Azuar, Irfan, & Manurung, Saprinal. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kovid, R. (2023). *Factors Affecting Work Engagement Of Teachers In Higher Education Institutions : A Literature Review*. 2, 209–222.
- Maharani, Azaria Nova, dan Edy Purwo Saputro. (2023). *Pengaruh Work Life Balance, Family Supportive Supervisor Behaviour, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 1–11.
- Maslach, M. (2007). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pada, 5 (1), 77-87.
- Msuya, M. S., & Kumar, A. B. (2022). The role of supervisor work-life support on the correlation between work autonomy, workload and performance: perspective from Tanzania banking employees. *Future Business Journal*, 8(1), 1–16. <https://doi.org/10.1186/s43093-022-00139-3>
- Mulyadi, M., Sitiari, N. W., Meryawan, I. W., & Saputri, L. G. E. A. (2024). The role of Workload, Work Life Balance and Psychological towards Employee

Performance through Work Stress as mediation. *Quality - Access to Success*, 25(200), 143–152. <https://doi.org/10.47750/QAS/25.200.15>

Muskamal. (2010). Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah. PKP2A II. LAN Makassar.

Nugroho, Tias Nia, dan Sri Padmanty. 2023. "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Dirgantara* 16(2): 447–5 <https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v16i02.1017>

OPEN DATA KABUPATEN SRAGEN. (2020). *Jumlah Perusahaan dan Tenaga Kerja Menurut Klasifikasi Industri di Kabupaten Sragen*. Retrieved from <http://data.sragenkab.go.id/dataset/a0195594245a43cdb911ba39cc20a8fc/resource/72de62de-4a7a-4445-a8a0-3e1cb86fe81c/download/jumlah-perusahaan-dan-tenaga-kerja-menurut-klasifikasi-industri-di-kabupaten-sragen-2020.csv>

Pandey, D. L., & Risal, N. (2023). Investigation of human resource practices, burnout and turnover intention. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 8(1), 222–231. <https://doi.org/10.22495/cgobrv8i1p19>

Peng, B., Li, H., Wang, X., & Zhang, Y. (2025). The effect of work-family conflict on turnover intention for white-collar workers: Examining the mediating role of job stress and burnout. *ABAC Journal*, 44(1), 104–123. <https://doi.org/10.59865/abacj.2025>

Puteri, S. N., Sulistyandari, S., & Setianingsih, R. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 392–401.

Rini, Yustina, A. I., & Santosa, S. (2020). How Work Family Conflict, Work Life Balance, and Job Performance Connect: Evidence from Auditors in Public Accounting Firms. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 12(1), 144–15

Rofina, M. H., Wellem, I., & Obon, W. (2023). Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja perawat IGD pada RSUD Dr. T.C. Hillers Maumere. *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(3), 127–138. <https://doi.org/10.59603/projemen.v10i3.159>

Roghibah, & Ali, M. (n.d.). *Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Kinerja Pegawai PT Gresik Migas*. 25–40.

Ruisoto, P., Ramírez, M. R., García, P. A., Paladines-Costa, B., Vaca, S. L., & Clemente-Suárez, V. J. (2021). Social Support Mediates the Effect of Burnout on Health in Health Care Professionals. *Frontiers in Psychology*, 11(January), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.623587>

Sarafino, E.P. (2011). *Health psychology: biopsychosocial intractions*. Seven edition. New

York : Jhon Wiley and Sons

- Saulina Batubara, G., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483–2496. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.385>
- Sholehah, N. H., & Lailiyah, E. H. (2023). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Burnout sebagai Variabel Mediasi*. 11(2), 161–173.
- Singh, A., Singh, S. K., Khan, S., Posted in Human Resource Terms, Pierce, J. L., Jussila, I., Cummings, A., Piccolo, R. F., Colquitt, J. A., Oldham, G. R., Fried, Y., Murray, R., Kass, S., Vodanovich, S., Khosravi, J., Judge, T. a, Piccolo, R. F., Demerouti E1, Bakker AB, Nachreiner F, S. W., Choi, S. L., ... Bass, B. M. (2016). Definition: Task Significance. In *Atlassian Confluence*.
- Soepriyanto, G., Meiryani, Amelia, A., & Sudrajat, J. (2023). The Effect Of Workload And Burnout On Auditor Performance During The Covid-19 Pandemic. *Journal of Governance and Regulation*, 12(1), 8–21. <https://doi.org/10.22495/jgrv12i1art1>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta
- Sugiono. (2019). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (cetakan ke 2014)*. Alfabeta, CV. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3, 1–9.
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M.A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13(June), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri*. Surakarta: Harapan Press.
- Valenti, G. D., Faraci, P., & Magnano, P. (2021). Emotional intelligence and social support: Two key factors in preventing occupational stress during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph18136918>
- Wibowo, A., Setiawan, M., & Yuniarinto, A. (2021). the Effect of Workloads on Turnover Intention With Work Stress As Mediation and Social Support As Moderated Variables. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2), 404–412. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.16>
- Wulantika, L., Ayusari, R. M., & Wittine, Z. (2023). Workload, social support and burnout on employee performance Lita Wulantika et al. www.ieeca.org/journal 2. *Journal Of Eastern*
- Zhang, H., Ye, Z. H., Tang, L., Zou, P., Du, C., Shao, J., Wang, X., Chen, D., Qiao, G., & Mu, S.

Y. (2020). Anxiety symptoms and burnout among Chinese medical staff of intensive care unit: The moderating effect of social support. *BMC Psychiatry*, 20(1), 1-7. <https://doi.org/10.1186/s12888-020-02603-2>