



## Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* dimediasi oleh *Job Burnout*

Sri Intan Ayu Lestari<sup>1\*</sup>, Badawi<sup>2</sup>, Sylvani<sup>3</sup>  
Universitas Muhammadiyah Cirebon<sup>1,2,3</sup>

\*Email Korespodensi: [sriintan236@gmail.com](mailto:sriintan236@gmail.com)

Diterima: 20-08-2025 | Disetujui: 27-08-2025 | Diterbitkan: 29-08-2025

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of organizational commitment and workload on turnover intention with job burnout as a mediating variable among employees of PT Tulus Asih. The research employed a quantitative method with a saturated sample of 100 employees. Data were collected through a Likert scale questionnaire (1–5) and processed using IBM SPSS Statistics 2025. The results show that organizational commitment has a negative effect on turnover intention as well as on job burnout, while workload has a positive effect on both job burnout and turnover intention. Furthermore, job burnout is proven to mediate the effect of workload on turnover intention, but it does not mediate the effect of organizational commitment on turnover intention.*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Workload, Job Burnout, Turnover Intention*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap turnover intention dengan job burnout sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Tulus Asih. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel jenuh sebanyak 100 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert 1–5 dan diolah menggunakan IBM SPSS Statistics 2025. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* serta berpengaruh negatif terhadap *job burnout*, sementara beban kerja berpengaruh positif terhadap *job burnout* dan *turnover intention*. Selain itu, *job burnout* terbukti memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*, namun tidak memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

**Katakunci:** *Komitmen Organisasi, Beban Kerja, Job Burnout, Turnover Intention*

### Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Sri Intan Ayu Lestari, Badawi, B., & Sylvani, S. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention dimediasi oleh Job Burnout. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 1213-1221. <https://doi.org/10.63822/5ehjej69>

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif menuntut setiap perusahaan untuk selalu berinovasi dan beradaptasi agar dapat bertahan dan berkembang. Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM yang kompeten dan memiliki kinerja yang optimal dapat membawa perusahaan meraih tujuan jangka panjangnya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan, serta memberikan kesempatan untuk pengembangan diri dan peningkatan kompetensi, sehingga mereka dapat berkontribusi secara maksimal.

Dalam rangka menciptakan suasana kerja yang produktif, perusahaan juga harus mampu mengelola berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki rasa keterikatan yang kuat dengan perusahaan akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Sebaliknya, apabila perusahaan tidak mampu mengelola faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kesejahteraan dan kepuasan kerja, maka hal tersebut dapat berdampak pada menurunnya kualitas kinerja dan stabilitas organisasi. Salah satu dampak negatif dari ketidakseimbangan dalam pengelolaan faktor-faktor tersebut adalah *turnover intention*, atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

PT Tulus Asih, yang dikenal sebagai Tulus Asih Group, adalah perusahaan pengembang properti yang berdiri sejak tahun 2002. PT Tulus Asih menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan. Meskipun telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan, kenyataannya di lapangan menunjukkan bahwa upaya tersebut belum sepenuhnya mampu menekan tingkat *turnover intention* karyawan secara optimal. Beberapa permasalahan yang masih muncul di lingkungan kerja, seperti rendahnya komitmen organisasi pada sebagian karyawan serta tingginya beban kerja yang dirasakan, berpotensi menimbulkan kelelahan kerja (*job burnout*) yang berdampak pada meningkatnya niat untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan data selama periode Januari hingga Desember 2024, perusahaan mengalami total 72 karyawan keluar dan menerima 58 karyawan baru. Tingkat turnover tertinggi tercatat pada bulan Juli, yaitu sebesar 7,09%, disebabkan oleh keluarnya 10 karyawan dari total 141 karyawan awal. Sementara itu, turnover terendah terjadi pada bulan Agustus, yaitu 2,16%, dengan hanya 3 karyawan yang keluar dari total 139 karyawan.

Berdasarkan hasil pra-survei melalui kuesioner, diperoleh gambaran bahwa sebagian besar karyawan memiliki komitmen organisasi yang cukup baik, ditunjukkan dengan rasa bangga menjadi bagian dari perusahaan serta adanya keterikatan emosional, meskipun masih terdapat karyawan yang meragukan masa depan mereka sehingga berpotensi melemahkan komitmen tersebut. Selain itu, diketahui bahwa mayoritas karyawan merasa beban kerja yang mereka terima cukup berat dan sulit diselesaikan dalam waktu yang tersedia. Hal ini disebabkan oleh banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas sehingga menimbulkan kelelahan yang signifikan, yang tidak hanya memengaruhi kinerja, tetapi juga berdampak pada kesejahteraan fisik dan mental mereka. Lebih lanjut, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan merasakan kelelahan secara fisik dan mental setelah bekerja, di mana kelelahan fisik ditandai dengan gejala-gejala seperti sakit kepala yang sering, rasa nyeri pada punggung, ketegangan pada otot leher dan bahu, serta rasa letih yang berkepanjangan meskipun sudah beristirahat, sedangkan kelelahan mental ditandai dengan adanya perasaan tertekan, cemas, dan sulit berkonsentrasi.

Untuk mengatasi kondisi tersebut, penting bagi perusahaan untuk mulai memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif. Salah satu solusinya adalah dengan mengatur beban kerja secara proporsional serta menyediakan ruang komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan agar setiap keluhan dapat tersampaikan dan ditindaklanjuti secara efektif. Selain itu, pemberian apresiasi yang tepat terhadap pencapaian karyawan baik dalam bentuk penghargaan verbal maupun insentif dapat meningkatkan rasa dihargai, memulihkan motivasi kerja, serta memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Upaya-upaya ini tidak hanya membantu mengurangi gejala *job burnout* dan menekan risiko *turnover intention*, tetapi juga berperan penting dalam membangun dan mempertahankan komitmen organisasi yang kuat, dimana karyawan merasa menjadi bagian yang berarti dari organisasi dan bersedia memberikan kontribusi terbaiknya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap *turnover intention*, serta menganalisis bagaimana kedua variabel tersebut memengaruhi *job burnout* pada karyawan PT. Tulus Asih. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji peran *job burnout* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara komitmen organisasi dan beban kerja terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, baik secara langsung maupun melalui mekanisme *job burnout*.

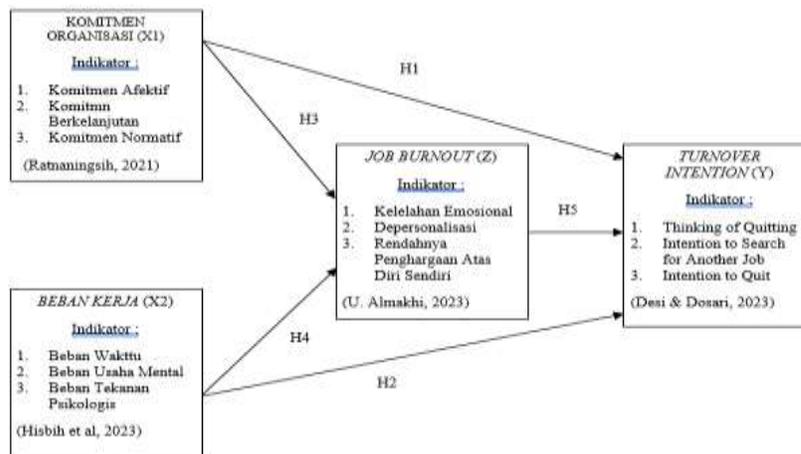
## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap *turnover intention*, serta menilai peran *job burnout* sebagai variabel mediasi. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan PT Tulus Asih yang berjumlah 100 orang, sehingga penelitian ini memakai teknik sensus atau sampel jenuh.

Instrumen utama berupa kuesioner berskala Likert 1–5 yang disusun berdasarkan indikator tiap variabel. Pengisian kuesioner dilakukan secara langsung oleh karyawan sesuai jadwal pengumpulan data. Selain itu, peneliti menelaah literatur yang relevan untuk memperkaya landasan teori dan memperkuat interpretasi hasil penelitian.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, meliputi uji instrumen, regresi linier berganda untuk menilai pengaruh langsung antar variabel, serta Sobel Test untuk menguji mekanisme mediasi *job burnout*. Seluruh proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 2025.

Kerangka penelitian dirancang untuk menunjukkan keterkaitan antara variabel independen (komitmen organisasi dan beban kerja), variabel intervening (*job burnout*), dan variabel dependen (*turnover intention*), sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan. Hubungan tersebut divisualisasikan dalam model penelitian pada Gambar 1



**Gambar 1.1 Model Penelitian**

Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, hubungan antarvariabel dirumuskan ke dalam lima hipotesis utama sebagai berikut. H1 menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. H2 menguji pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. H3 menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap *job burnout*. H4 menguji pengaruh beban kerja terhadap *job burnout*. H5 menguji peran *job burnout* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara komitmen organisasi dan beban kerja terhadap *turnover intention*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas adalah memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu secara tepat merepresentasikan indikator maupun variabel yang diteliti (Ghozali, 2018). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n - 2$ , di mana  $n$  adalah jumlah sampel. Pada penelitian ini jumlah sampel ( $n$ ) = 100, sehingga  $df$  = 98. Dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,196. Suatu indikator dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari 0,196. Dengan demikian, indikator dari variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), *job burnout* ( $Z$ ), dan *turnover intention* ( $Y$ ) dapat dinyatakan valid sebagai instrumen penelitian.

### Reliabilitas

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha > 0,70 maka pertanyaan atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha < 0,70 maka pertanyaan dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,812	Reliabel
Beban Kerja	0,798	Reliabel
<i>Job Burnout</i>	0,856	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,821	Reliabel

Sumber: Hasil Uji SPSS 2025

**Uji Regresi Linear Berganda**

Uji regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen (Komitmen Organisasi dan *Beban kerja*) dan variabel mediasi (*Job Burnout*) terhadap variabel dependen (*Turnover Intention*).

**Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Model 1**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.683	4.724		6.283	.000
	Komitmen Organisasi	-.481	.083	-.488	-5.782	.000
	Beban kerja	.452	.088	.433	5.131	.000

a. Dependent Variable: *Job Burnout*

Sumber: Pengolahan SPSS 25, 2025

$$Z = 29,683a + (-0,481X1) + 0,452X2 + e$$

Dari model regresi di atas, konstanta sebesar 29,683 menunjukkan bahwa nilai *Job Burnout* diperkirakan sebesar 29,683 saat variabel *Komitmen Organisasi* dan *Beban kerja* tidak berpengaruh (bernilai nol). Koefisien regresi *Komitmen Organisasi* (X1) sebesar (-0,481) menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai *Komitmen Organisasi* akan menurunkan *Job Burnout* sebesar 0,481, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Koefisien regresi *Beban kerja* (X2) sebesar 0,452 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai *Beban kerja* akan meningkatkan *Job Burnout* sebesar 0,452, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

**Tabel.3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Model 2**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.772	5.663		3.844	.000
	Komitmen Organisasi	-.391	.097	-.360	-4.012	.000
	Beban kerja	.314	.100	.273	3.124	.002
	Job Burnout	.353	.103	.321	3.437	.001

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Pengolahan SPSS 25, 2025

$$Y = 21,772\alpha + (-0,391X1) + 0,314X2 + 0,353Z + e$$

Dari model regresi di atas, konstanta sebesar 21,772 menunjukkan bahwa nilai Turnover Intention diperkirakan sebesar 21,772 ketika Komitmen Organisasi, Beban kerja, dan Job Burnout dianggap tidak berpengaruh (bernilai nol). Koefisien regresi Komitmen Organisasi (X1) sebesar (-0,391) menyatakan bahwa setiap peningkatan 1% Komitmen Organisasi akan menurunkan Turnover Intention (Y) sebesar 0,391, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien regresi Beban kerja (X2) sebesar 0,314 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% beban kerja akan meningkatkan Turnover Intention (Y) sebesar 0,314, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien regresi Job Burnout (Z) sebesar 0,353 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% Job Burnout akan meningkatkan Turnover Intention (Y) sebesar 0,353, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

### Uji Sobel

Uji sobel digunakan untuk menghitung signifikansi pengaruh variabel mediasi dalam hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, dengan asumsi bahwa data berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil perhitungan uji Sobel, pada jalur pertama (Komitmen Organisasi (X1) → *Job Burnout* (Z) → *Turnover Intention* (Y)) diperoleh nilai Z hitung sebesar -2,95. Nilai ini lebih kecil dibandingkan dengan Z tabel pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dua sisi, yaitu 1,96. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *job burnout* tidak berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan pada hubungan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*.

Sedangkan pada jalur kedua (Beban Kerja (X2) → *Job Burnout* (Z) → *Turnover Intention* (Y)) diperoleh nilai Z hitung sebesar 2,85. Karena nilai tersebut lebih besar dari Z tabel (2,85 > 1,96), maka dapat disimpulkan bahwa *job burnout* mampu menjadi variabel mediasi yang signifikan. Artinya, *job burnout* memiliki peran penting dalam menjembatani pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi komitmen karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan dengan keterikatan emosional, rasa tanggung jawab, dan loyalitas yang kuat lebih termotivasi untuk bertahan. Analisis deskriptif memperlihatkan bahwa mayoritas karyawan sudah memiliki keterikatan cukup baik, terutama kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan. Namun, masih terdapat ruang peningkatan pada aspek partisipasi dalam pelatihan dan pengembangan inovasi. Sebaliknya, dimensi komitmen berkelanjutan terkait fasilitas dinilai rendah, sehingga perusahaan perlu meningkatkan keunggulan kompetitif melalui program kesejahteraan dan pengembangan karier. Hasil ini sejalan dengan Firdaus & Lusiana (2021) serta Amalia (2020) yang menemukan bahwa komitmen organisasi menekan *turnover intention*. Dengan demikian, strategi memperkuat komunikasi internal, penghargaan kinerja, dan lingkungan kerja kondusif sangat penting untuk menekan *turnover* di PT. Tulus Asih.

### 2. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan analisis regresi, beban kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi beban kerja, semakin besar kemungkinan karyawan berniat keluar. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa meski rata-rata beban kerja masih dapat dikelola, situasi tertentu seperti peningkatan target bulanan menimbulkan tekanan besar. Aspek dengan skor tertinggi adalah kesulitan manajemen waktu, sedangkan kemampuan teknis tidak menjadi hambatan utama. Temuan ini konsisten dengan Hanifah & Halomoan (2024) serta Basrun et al. (2023) yang menegaskan beban kerja tinggi mendorong keinginan berpindah. Oleh karena itu, PT. Tulus Asih perlu menata distribusi tugas, melatih manajemen waktu, dan membangun sistem komunikasi terbuka agar beban kerja tidak berkembang menjadi faktor dominan *turnover intention*.

### 3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Job Burnout*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *job burnout*. Karyawan dengan komitmen tinggi lebih tangguh menghadapi tekanan, tetap bersemangat, dan memiliki motivasi stabil meski menghadapi tuntutan berat. Sebaliknya, komitmen rendah memicu kelelahan emosional dan penurunan produktivitas. Analisis deskriptif menegaskan bahwa komitmen emosional mampu menekan *burnout* melalui perilaku proaktif, kerja sama tim, dan loyalitas. Hasil ini mendukung studi Wibowo & Fitriyani (2022) serta Yuseva et al. (2022) yang menyebut komitmen organisasi sebagai faktor protektif terhadap *burnout*. Oleh karena itu, PT. Tulus Asih perlu memperkuat loyalitas karyawan melalui pengembangan karier dan lingkungan kerja suportif untuk menjaga kesejahteraan psikologis.

### 4. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Job Burnout*

Analisis regresi menunjukkan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *job burnout*. Karyawan dengan beban kerja tinggi mengalami kelelahan fisik dan mental, menurunnya konsentrasi, serta risiko kesalahan kerja. Dampak *burnout* terlihat tidak hanya secara individu, tetapi juga pada lingkungan kerja yang cenderung konflik dan kurang kondusif. Aspek dominan berasal dari tekanan deadline dan kompleksitas pekerjaan, sementara kemampuan teknis bukan hambatan utama. Hasil ini selaras dengan

penelitian Lineuwih et al. (2023) dan Pujiarti & Idealistiana (2023) yang membuktikan beban kerja meningkatkan risiko burnout. Karena itu, PT. Tulus Asih perlu menata penjadwalan realistis, distribusi tugas adil, serta memberi dukungan psikologis agar burnout dapat ditekan.

### 5. Peran *Job Burnout* sebagai Variabel Mediasi

Penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi memengaruhi turnover intention secara langsung, tanpa dimediasi burnout. Namun, beban kerja memengaruhi turnover intention secara tidak langsung melalui burnout. Artinya, beban kerja tinggi tidak serta merta meningkatkan turnover intention, kecuali jika menimbulkan burnout. Karyawan yang kelelahan cenderung jenuh, kehilangan motivasi, dan akhirnya berniat keluar. Kondisi ini konsisten dengan penelitian Nisa et al. (2019) yang menegaskan burnout sebagai mediator penting dalam hubungan beban kerja dan turnover intention. Dengan demikian, PT. Tulus Asih perlu mengelola burnout secara efektif melalui penguatan komitmen, distribusi beban kerja proporsional, dan program kesejahteraan agar loyalitas tetap terjaga.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. Tulus Asih, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan beban kerja berpengaruh positif. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *job burnout*, sementara beban kerja terbukti meningkatkan *job burnout*. Selain itu, *job burnout* tidak memediasi hubungan komitmen organisasi dengan *turnover intention*, tetapi berperan sebagai mediator yang signifikan pada hubungan antara beban kerja dan *turnover intention*.

Penelitian ini menyarankan secara teoretis agar penelitian selanjutnya menambah variabel relevan dan memperluas populasi untuk memperkaya literatur mengenai pengaruh komitmen organisasi, beban kerja, dan *job burnout* terhadap *turnover intention*. Secara praktis, perusahaan dianjurkan mengelola komitmen, beban kerja, dan *job burnout*, serta menciptakan lingkungan kerja kondusif guna menurunkan *turnover intention* dan meningkatkan loyalitas karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, A. (2020). Pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan generasi milenial pada perusahaan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia*, 2(1), 63–71. Diambil dari: <http://journal.uny.ac.id/index.php/acta-psychologia>
- Basrun, B., Hidayat, R., & Santoso, D. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention karyawan PT Panasonic Manufacturing Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 25(2), 115–128.
- Firdaus, F., & Lusiana, H. (2021). Pengaruh komitmen organisasional terhadap turnover intention. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.31602/atd.v4i1.1874>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hanifah, R., & Halomoan, T. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Grahaindo Kreasi Abadi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(2), 221–229.

- Intan Inggis Lineuwih, R., Pratama, D., & Dewi, S. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap burnout pada karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 9(4), 442–451.
- Pujiarti, E., & Idealistiana, T. (2023). Lama kerja dan beban kerja terhadap burnout perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 7(3), 178–188.
- Wibowo, A., & Fitriyani, R. (2022). Komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap burnout pegawai. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 6(2), 90–102.
- Yuseva, A., Fitria, S., & Pranata, H. (2022). Komitmen organisasi sebagai faktor protektif burnout karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1), 54–63.
- Nisa, K., Rahayu, S., & Lestari, A. (2019). Job burnout sebagai variabel mediasi hubungan beban kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 7(2), 201–212.