

PENGARUH *JOB STRESS*, *EMOTIONAL INTELEGENCE*, *WORK LIFE BALANCE*, TERHADAP *BURNOUT SYNDROME* KARYAWAN CV YASIIRA

Alfian Derry Baihaqie
Derry.devan090401@gmail.com
Novianto Eko Nugroho

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to determine the effect of job stress, emotional intelligence, and work life balance on the employees' burnout syndrome of CV Yassira. Job stress was measured by work pressure and social support in the work place. Moreover, emotional intelligence was measured by patience level and employees' emotional control. Work life balance was measured from work hours and work satisfaction level. Furthermore, burnout syndrome was measured by employees' physical fatigue, mental and emotional also their behavior changes. The research was quantitative. the population was employees of CV Yassira. Additionally, the data collection technique used saturated sampling, with 87 respondents as the sample. In line with that, the instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaire were distributed through google form in the respondents. in addition, the data analysis technique was multiple linier regression with hypothesis test (t-test) and spss program 26 version The result showed the job stress, emotional intelligence, and work life balance positively and significantly effect the employees' burnout syndrome of CV Yassira.

Keywords: job stress, emotional intelligence, work life balance, burnout syndrome.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job stress*, *emotional intelligence*, dan *work life balance* terhadap *burnout syndrome* karyawan CV Yassira. *Job stress* diukur dengan tuntutan pekerjaan dan dukungan sosial di tempat kerja, *emotional intelligence* diukur dengan tingkat kesabaran serta pengendalian emosi yang dimiliki oleh karyawan, *work life balance* diukur dari jumlah jam kerja yang dihabiskan dan tingkat kepuasan kerja, dan *burnout syndrome* diukur dengan kelelahan fisik, mental dan emosional yang dimiliki karyawan dan perubahan perilaku karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV Yassira. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh artinya anggota karyawan yang berada di area tertentu yang dijadikan sampel yaitu 87 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan penyebaran kuesioner menggunakan *google form*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji hipotesis menggunakan uji t dengan menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job stress*, *emotional intelligence*, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout syndrome* karyawan CV Yassira.

Kata Kunci: job stress, emotional intelligence, work life balance, burnout syndrome.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh atasan atau pimpinan perusahaan untuk memperoleh, mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia yang tepat, untuk dapat meraih tujuan perusahaan maka pemimpin dituntut untuk memiliki kebijakan terkait dengan *burnout syndrome* yang dimiliki karyawannya (Munira, 2023).

Burnout syndrome dapat terjadi karena *job stress* yang dimiliki oleh karyawan. *Job stress* adalah respons terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu (Assa, 2022). Profesi seseorang dibidang jasa memiliki tingkat *burnout* yang tinggi karena

dituntut untuk bekerja dengan waktu yang banyak dengan durasi waktu yang lama (Frans, 2021).

Kelelahan kerja (*burnout syndrome*) akan timbul bila karyawan merasa mendapatkan tekanan saat bekerja, seperti banyaknya tugas yang membebani mereka, hubungan rekan kerja dan atasan yang kurang baik, dan juga disebabkan faktor gaji yang dirasa tidak sesuai dengan pekerjaannya (Sukmawati, 2022). Sementara pendapat lain dari Satyawati dan Soetjningsih (2022) berpendapat kelelahan kerja (*burnout syndrome*) dapat dialami oleh semua orang, namun (*burnout syndrome*) seringkali dialami oleh individu yang berprofesi memberikan pelayanan kepada orang lain. Penelitian yang dilakukan Sujannah *et al.* (2021) kelelahan kerja (*burnout syndrome*) dapat ditandai dengan adanya kelelahan fisik, kelelahan mental, dan kelelahan emosional.

Menurut pernyataan Pegram (2020) berpendapat bahwa stres kerja (*job stress*) adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari individu sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan Bramidha *et al.* (2022) penyebab stres kerja (*job stress*) yang berasal dari individu adalah tidak adanya kecocokan antara tipe kepribadian dengan jenis pekerjaan yang dilakukan, Sementara itu menurut pendapat Margaretta dan Riana (2020) menjelaskan stres tingkat tinggi akan berdampak pada kondisi fisik serta kelelahan kerja (*burnout syndrome*) seperti sakit kepala, gangguan tidur dan kondisi psikis yaitu kecemasan, kebosanan dan ketegangan pada pekerjaan.

Faktor lain yang perlu diperhatikan dalam kelelahan kerja (*burnout syndrome*) adalah kecerdasan emosional (*emotional intelegence*). Dalam penelitian Suwandewi dan Trianasari (2022) menjelaskan kecerdasan emosional (*emotional intelegence*) adalah hal yang memiliki peran penting karena adanya kepintaran dalam mengendalikan emosi mampu membuat seseorang dapat mengelola diri dalam menghadapi suatu permasalahan dengan perasaan yang damai. Sementara pendapat lain dari Setiadi dan Tampubolon (2020) menjelaskan kecerdasan emosional (*emotional intelegence*) dapat sama ampuhnya, bahkan bisa lebih ampuh dari *intellectual intelegence*, orang yang memiliki *intellectual intelegence* seringkali bukan orang yang selalu berhasil dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Sedangkan pendapat dari Safitri dan Anisah (2022) berpendapat semakin tinggi kecerdasan emosional (*emotional intelegence*) yang dimiliki, maka akan semakin rendah individu akan mengalami kelelahan kerja (*burnout syndrome*).

Faktor lain yang kedua yang perlu diperhatikan dalam kelelahan kerja (*burnout syndrome*) adalah keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*). Dalam penelitian Lestari dan Purba (2019) karyawan memiliki peran yang sangat penting pada sektor pengadaan karena karyawan merupakan kelompok terbesar dalam CV Yassira yang yang melayani pengadaan barang sekolah, dan salah satu hal yang dapat menyebabkan kelelahan kerja (*burnout syndrome*) pada pekerja adalah keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*). Dalam penelitian Umamaheswari *et al.* (2023) menjelaskan karyawan mendapatkan fleksibilitas kerja yang besar dalam lingkungan kerja mereka, mereka menghadapi resiko yang besar untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*). Sedangkan dalam penelitian Rachana dan Devaru (2021) karyawan yang mengalami keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) antara pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih mengalami stres, yang dapat menyebabkan kelelahan kerja (*burnout syndrome*) kesehatan fisik dan mental bagi mereka.

TINJAUAN TEORITIS

Stres Kerja (*Job Stress*)

Menurut pendapat dari Widhiastuti (2018) menjelaskan stres kerja (*job stress*) merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak, stres kerja (*job stress*) adalah suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan

kondisi seseorang. Sementara pendapat lain dari Rusmalia (2018) menjelaskan stres kerja (*job stress*) didasarkan pada asumsi bahwa yang disimpulkan dari gejala-gejala dan tanda-tanda fatal perilaku, psikolog dan somatik, adalah hasil dari tidak atau kurang adanya kecocokan antara orang (dalam artian, bakat, kepribadian, dan kecakapan), dan lingkungan, yang mengakibatkan ketidak mampuan untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif, stres kerja (*job stress*) juga bisa diartikan sebagai sumber atau stessor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologi, psikologi, dan perilaku. Sementara pendapat dari Pane (2022) menjelaskan stres adalah suatu kondisi yang dimana kondisi seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, dan sumber daya yang terkait oleh apa yang diinginkan oleh individu dan hasilnya tidak pasti dan penting bagi individu, stres kerja (*job stress*) adanya terjadinya kelelahan mental dan fisik dikarenakan target kerja yang tidak pasti dengan sarana dan prasarana yang ada.

Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence*)

Menurut pernyataan Darmawan dan Putra (2022) menjelaskan pada dasarnya kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) didefinisikan sebagai bentuk kecerdasan individu dimana akan melibatkan kemampuan untuk dapat melihat dan mengendalikan perasaan atau emosi yang terjadi berkaitan dengan diri sendiri atau lingkaran sekitar. Sementara pendapat dari Ramadhani (2022) menjelaskan kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kemampuan lebih yang dimiliki oleh seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Menurut Davis (2020) kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) merujuk pada kemampuan seseorang untuk memantau dan mengelola emosinya, serta kemampuan untuk mempengaruhi emosi orang lain. Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kapasitas untuk mengenali, menggunakan, menghargai, dan mengendalikan perasaan secara efisien dan positif. Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) yang tinggi dapat membantu seseorang berkomunikasi jadi lebih baik, mengurangi kecemasan dan stres, meredakan konflik, memperkuat hubungan, mengatasi empati dengan orang lain, dan mengatasi tantangan hidup.

Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*)

Menurut pendapat Susanty (2022) keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) adalah suatu kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya, keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) merupakan faktor dari lingkungan kerja yang dapat membantu mengintegritaskan pekerjaan dan kehidupan yang memiliki tujuan untuk menguji individu terhadap pekerjaan yang sedang memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan hasil kerja. Sementara itu pendapat Lumunon (2019) menjelaskan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) adalah konsep yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Anggun (2021) keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) diartikan sebagai situasi dimana seseorang dapat mengimbangi kebutuhan pribadi dan pekerjaannya. Sementara pendapat dari Budiantono (2023) menjelaskan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) adalah individu yang dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dan bisa juga memprioritaskan keluarga, juga tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya, keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) sendiri dapat membuat seorang karyawan berusaha diantara dua pekerjaan dimana pekerjaan itu sama-sama penting baginya dan menjadi kewajibannya.

Kelelahan Kerja (*Burnout Syndrome*)

Kelelahan kerja (*burnout syndrome*) adalah kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stres yang diderita dalam jangka waktu yang lama dan melibatkan emosional

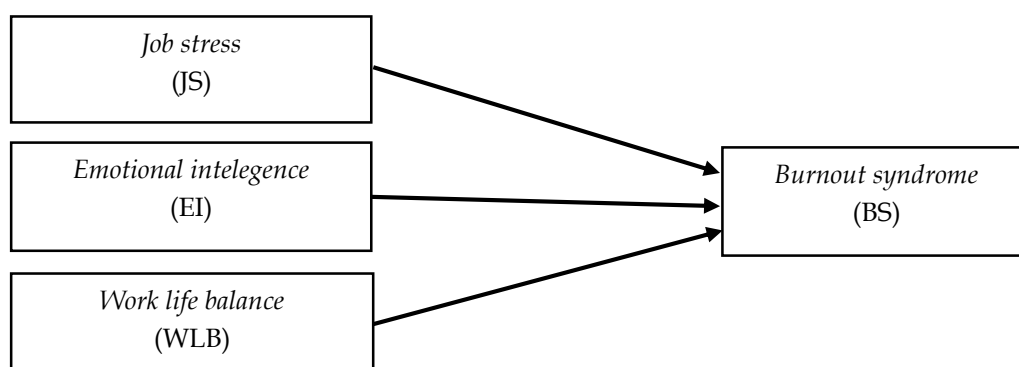
yang tinggi, kelelahan kerja (*burnout syndrome*) disebabkan karena individu bekerja keras, merasa tidak berdaya, menghasilkan perasaan lelah dan tidak nyaman, dan pada akhirnya meningkatkan rasa kesal (Ekhsan, 2022). Sedangkan menurut pendapat dari Assa (2022) menjelaskan kelelahan kerja (*burnout syndrome*) merupakan suatu gejala kelelahan emosional yang disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan yang sering dialami oleh individu yang bekerja pada keadaan dimana ia harus melayani kebutuhan orang banyak. Menurut Yuswanto (2022) kelelahan kerja (*burnout syndrome*) merupakan stres yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki beban berat dengan gejala yang ditandai dengan tingginya kelelahan, sikap negatif terhadap pekerjaan, dan berkurangnya efektifitas kerja, kelelahan tersebut mengacu pada perasaan tegang, dan kelelahan kronis akibat pekerjaan berat. Sementara pendapat Alam (2022) bahwa kelelahan kerja (*burnout syndrome*) merupakan suatu kelelahan baik fisik maupun mental yang termasuk dalam konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi dan perilaku kerja yang negatif, kelelahan kerja (*burnout syndrome*) juga dipengaruhi oleh ketidak sesuaian antara usaha dengan apa yang didapat dari pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

Pertama, Maulidina (2019) dengan Rohyani dan Bayuardi (2021) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja (*job stress*) terhadap kelelahan kerja (*burnout syndrome*). Kedua, Syahri (2022) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang negatif signifikan antara kecerdasan emosional (*emotional intelegence*) terhadap kelelahan kerja (*burnout syndrome*) sebaliknya sebaliknya penelitian Niland *et al.* (2020) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang positif signifikan antara kecerdasan emosional (*emotional intelegence*) dan kelelahan kerja (*burnout syndrome*). Ketiga, penelitian Junaidin *et al.* (2019) bahwa adanya hubungan yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) terhadap (*burnout syndrome*), sebaliknya penelitian Winata *et al.* (2022) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) terhadap kelelahan kerja (*burnout syndrome*).

Rerangka Konseptual

Berdasarkan pembahasan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tinjauan teoritis, dan penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan rerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Berdasarkan rerangka konseptual diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga variabel independent yaitu *job stress* (JS), *emotional intelegence* (EI), dan *work life balance* (WLB), dan selanjutnya terdapat satu variabel dependen yaitu *burnout syndrome* (BS).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menyajikan data berupa numerik atau angka serta menggunakan data statistik dalam menganalisis data (Sugiyono, 2018). Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian untuk menguji hipotesis yang diterapkan (Sugiyono, 2018). Sedangkan analisis deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018).

Gambaran dari Populasi Penelitian

Penentuan objek penelitian merupakan sesuatu hal yang sangat penting dan harus ditempuh dalam penelitian. Sugiyono (2018) mengungkapkan bahwa populasi adalah keseluruhan dalam penelitian atau sekelompok orang, peristiwa serta segala sesuatu yang memiliki peristiwa tertentu sesuai dengan karakteristik peneliti, sehingga dapat dipelajari dan ditarik kesimpulan oleh peneliti. Populasi karyawan CV Yasiira area Surabaya, Sidoarjo dan Gresik berjumlah 87 orang. Populasi yang digunakan menggunakan populasi terbatas (*finite*).

Tabel 1
Jumlah Karyawan Setiap Lokasi

Karyawan	Lokasi	Jumlah
Marketing	Surabaya	30
Marketing	Sidoarjo	24
Marketing	Gresik	20
Gudang	-	10
Bendahara	-	3
Total Karyawan		87

Sumber : Data Sekunder Diolah, (2024)

Gambaran dari Populasi Penelitian

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar dan penelitian tidak memungkinkan untuk mempelajari seluruh populasi, maka dari itu sampel yang diambil dari populasi layak secara representatif atau mewakili, Sugiyono (2018). Jika sampel tidak representatif maka akan sulit menarik kesimpulan tentang karakteristik dari sampel tersebut. Sampel penelitian ini adalah karyawan CV Yassira yang berjumlah 87 sampel menggunakan populasi terbatas (*finite*). Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian.

Teknik sampling yang digunakan yaitu *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2018) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2018) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, dari penjelasan tersebut maka penulis menentukan bahwa karyawan CV Yasiira area Surabaya, Sidoarjo dan Gresik yang berjumlah 87 sampel cocok untuk menjadi sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2018) data primer merupakan sumber informasi dari responden yang kemudian disampaikan langsung kepada pengumpul data. Data primer

penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden dengan menggunakan *google form*. Sumber data diperoleh dari karyawan CV Yassira melalui pengisian kuesioner penelitian dengan variabel *job stress*, *emotional intelegence*, dan *work life balance* terhadap *burnout syndrome* karyawan CV Yasiira yang telah dibuat oleh penulis dan diberikan kepada karyawan CV Yasiira. Pengumpulan data dilakukan langsung oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2018) kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan serangkaian pernyataan atau jawaban tertulis kepada responden.

Tabel 1
Skala Likert pada pernyataan-pernyataan dalam Kuesioner

Keterangan	Nilai Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

Sumber : Sugiyono (2018)

Jawaban setiap instrumen dengan menggunakan skala *likert* mempunyai nilai yang berkisar antara sangat positif hingga sangat negatif dan dapat diukur dengan membuat tabel interval yang dimaksudkan untuk mengetahui nilai jawaban yang dimasukkan dengan skala *likert*.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah}} = \frac{4 - 1}{4} = 0,75$$

Pada jawaban responden didapat berdasarkan besarnya interval mean setelah diketahui, kemudian dibuat rentang skala, sehingga dapat diketahui letak rata-rata penilaian responden terhadap setiap variabel yang diajukan pertanyaan. Skala mean (Sugiyono *et al.*, 2018) ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 2
Skala Mean pada pernyataan-pernyataan dalam Kuesioner

No.	Nilai Interval	Kategori	Skor
1	1,00 < 1,75	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	1,75 < 2,50	Tidak Setuju (TS)	2
3	2,50 < 3,25	Setuju (S)	3
4	3,25 < 4,00	Sangat Setuju (SS)	4

Sumber : Sugiyono (2018)

Skala mean diatas merupakan penilaian dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada di kuisioner, sebagaimana dijelaskan dalam definisi operasional pada penelitian ini yaitu variabel bebas (*independent variable*) yang terdiri dari *job stress* (JS), *emotional intelegence* (EI), dan *work life balance* (WLB). Variabel terikat (*dependent variable*) terdiri dari *burnout syndrome* (BS) karyawan CV Yassira.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018), variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi mengenai hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau adanya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan. adalah stres kerja (*job stress*),

kecerdasan emosional (*emotional intelegence*), dan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*). Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat yang digunakan adalah kelelahan kerja (*burnout syndrome*).

Definisi Operasional Variabel

Variabel Bebas

Stres kerja (*job stress*) adalah suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan CV Yasiira Rusmalia (2018). Kecerdasan emosional (*emotional intelegence*) adalah kemampuan lebih yang dimiliki oleh seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa Ramadhani (2022). Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) adalah suatu kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya Susanty (2022).

Variabel Terikat

Variabel terikat pada penelitian ini adalah kelelahan kerja (*burnout syndrome*). Kelelahan kerja (*burnout syndrome*) adalah kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stres yang diderita dalam jangka waktu yang lama dan melibatkan emosional yang tinggi (Ekhsan, 2022).

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018), uji validitas merupakan alat ukur valid atau tidaknya sebuah kuisioner. Dikatakan valid jika pertanyaan yang diajukan pada kuisioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dengan kuisioner tersebut. Jika r hitung $>$ r tabel, maka indikator yang diangkat pada variabel dinyatakan valid. Jika r hitung \leq r tabel, maka indikator yang diangkat pada variabel dinyatakan tidak valid.

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji validitas juga dapat dikatakan valid apabila pada nilai signifikan dari indikator kuisioner yang diajukan sebagai pernyataan sebagai berikut: Jika nilai signifikan pada pertanyaan tersebut ≤ 0.05 maka dinyatakan valid. Jika nilai signifikan pada setiap pertanyaan tersebut > 0.05 maka dinyatakan tidak valid.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain Sugiyono (2018).

$$BS = \alpha + \beta_1JS + \beta_2EI + \beta_3WLB + e$$

Keterangan :

BS : *Burnout Syndrome*

α : Konstanta

JS : *Job Stress*

EI : *Emotional Intelegence*

WLB : *Work Life Balance*

$\beta_1; \beta_2; \beta_3$: Koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas

e : *Standard Error*

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa untuk mengetahui apakah model regresi berdistribusi normal antara variabel *job stress* (JS), *emotional intelegence* (EI), dan *work life balance* (WLB) dengan variabel *burnout syndrome* (BS). Uji normalitas menjadi pembuktian terkait model regresi dengan variabel pengganggu apakah berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan cara diperiksa melalui analisis statistik dan grafik.

Uji Multikolieritas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinieritas adalah hubungan linier antara variabel bebas. Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk memastikan apakah model regresi dapat menemukan hubungan antara variabel bebas. Sebab model regresi yang baik adalah model yang tidak dapat ditentukan hubungannya antara variabel bebas. Untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan multikolinearitas atau tidak, dapat ditentukan dengan menggunakan *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dengan dasar keputusan menurut Ghozali (2018), sebagai berikut. Jika nilai *tolerance* $\leq 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka terjadilah masalah multikolinieritas. Jika nilai *tolerance* $\leq 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka terjadilah masalah multikolinieritas. Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksetaraan varian dari residual pengamatan dari satu ke satu lainnya. Dengan kriteria, jika tidak ditemukan ketidaksetaraan antara variabel residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya maka disebut heteroskedastisitas.

Koefisien Determinasi R²

Menurut Ghozali (2018) koefisien determinasi merupakan alat uji yang dapat mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan perubahan variabel terikat. Nilai perbandingan apakah koefisien determinasi layak atau tidak dapat dilihat berikut. Jika nilai (R²) mendekati 0, berarti koefisien semakin kecil dan penentuan variabel bebas (JS, EI, dan WLB) terhadap variabel terikat (BS) tidak berpengaruh. Jika nilai (R²) mendekati 1, hal ini menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas dikatakan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji seberapa baik pengaruh variabel penjelas atau variabel terikat secara bebas menjelaskan variasi variabel bebas Ghozali (2018). Uji dilakukan pada nilai signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$) pengujian ini dilakukan menggunakan SPSS. Adapun dasar-dasar pengambilan keputusan. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel *job stress* (JS), *emotional intelegence* (EI), dan *work life balance* (WLB) berpengaruh tidak signifikan terhadap *burnout syndrome* (BS). Apabila nilai signifikan $\leq 0,05$ maka variabel *job stress* (JS), *emotional intelegence* (EI), dan *work life balance* (WLB) berpengaruh signifikan terhadap *burnout syndrome* (BS).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Pengambilan keputusan pada uji validitas ini yaitu menggunakan batasan r-tabel 0,30. Pengujian ini dilakukan di Perusahaan CV Yasiira dengan 87 responden. Hasil uji validitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Uji Validitas

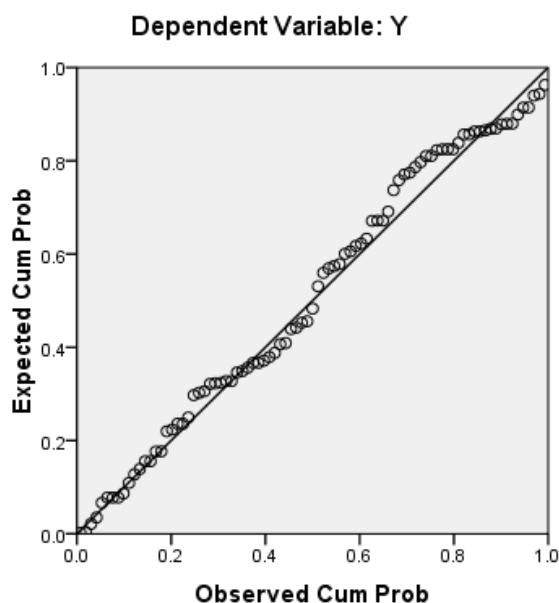
Variabel	Item	Corrected item total correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Job Stress (X ₁)	X1.1	0,524	0,30	Valid
	X1.2	0,565	0,30	Valid
	X1.3	0,553	0,30	Valid
Emotional Intelegence (X ₂)	X2.1	0,598	0,30	Valid
	X2.2	0,600	0,30	Valid
	X2.3	0,554	0,30	Valid
Work Life Balance (X ₃)	X3.1	0,540	0,30	Valid
	X3.2	0,660	0,30	Valid
	X3.3	0,443	0,30	Valid
	X3.4	0,550	0,30	Valid
Burnout Syndrome (Y)	Y1	0,690	0,30	Valid
	Y2	0,542	0,30	Valid
	Y3	0,592	0,30	Valid

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam regresi OLS (*ordinary least square*) b_0 , b_1 , b_2 dan b_3 adalah fungsi linier dari Y dan Y adalah fungsi linier dari u_i (residual). Distribusi sampling dari regresi OLS (*ordinary least square*) tergantung pada distribusi residual (u_i), apabila residual (u_i) berdistribusi normal dengan sendirinya b_0 , b_1 , b_2 dan b_3 juga berdistribusi normal Ghozali (2018).



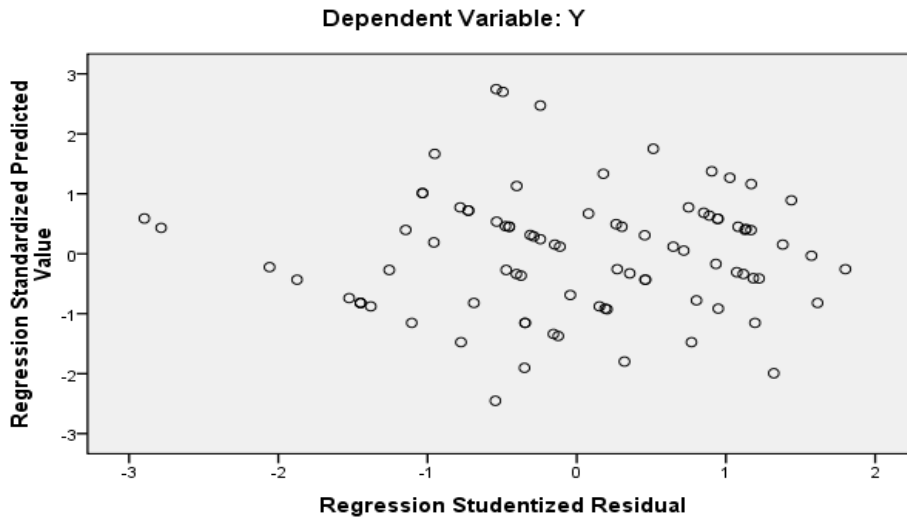
Gambar 1
Grafik P-P Plot

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Gambar 1 di atas merupakan grafik P-P Plot, memberikan penjelasan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal tersebut. Dengan demikian, bahwa model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi perbedaan variance dari residual data yang ada.



Gambar 2

Grafik Scatterplot

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Gambar 2 di atas terlihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola tertentu, dimana titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji Koefisien Determinasi R²

Uji koefisien determinasi (R²) adalah alat ukur yang membantu menilai sejauh mana stres kerja (*job stress*), kecerdasan emosional (*emotional intelegence*), dan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dapat mempengaruhi terjadinya kelelahan kerja (*burnout syndrome*) pada karyawan CV Yassira. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5
Koefisien Determinasi (R₂)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,717 ^a	0,514	0,496	0,44270	1,912

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Pengujian Hipotesis (Uji F)

Untuk mengetahui secara signifikan pengaruh variabel *job stress* (X₁), *emotional intelegence* (X₂) dan *work life balance* (X₃) terhadap variabel *burnout syndrome* (Y) digunakan uji F. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan *software* spss versi 26 adalah sebagai berikut :

Tabel 6
Uji Hipotesis (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,201	3	5,734	29,256	0,000 ^a
	Residual	16,267	83	0,196		
	Total	33,468	86			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk menunjukkan pengaruh pada masing-masing variabel *job stress* (JS), *emotional intelegence* (EI), dan *work life balance* (WLB) terhadap variabel *burnout syndrome* (BS), maka digunakan pengujian hipotesis. Berikut disajikan hasil uji t yaitu sebagai berikut :

Tabel 7
Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Toleranc e	VIF
1 (Constant)	3,736	0,555			6,732	0,000					
β_1	0,437	0,080	0,461	5,448	0,000	0,625	0,513	0,417	0,819	1,221	
β_2	-0,323	0,103	-0,271	-3,124	0,002	-0,524	-0,324	-0,239	0,778	1,285	
β_3	-0,246	0,104	-0,197	-2,362	0,021	-0,428	-0,251	-0,181	0,844	1,185	

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Berikut penjelasan dari Tabel 7 di atas adalah. Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai t-hitung sebesar 5,448 dan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 5%, atau Ho ditolak yang berarti bahwa variabel *Job Stress* (β_1) berpengaruh secara signifikan terhadap *Burnout Syndrome* (Y). Sehingga hipotesis yang berbunyi “*Job Sress* (β_1) secara parsial berpengaruh terhadap *Burnout Syndrome* (Y)” dapat diterima. Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai t-hitung sebesar -3,124 dan nilai signifikansi 0,002 kurang dari 5%, atau Ho ditolak yang berarti bahwa variabel *Emotional Intelegence* (β_2) berpengaruh secara signifikan terhadap *Burnout Syndrome* (Y). Sehingga hipotesis yang berbunyi “*Emotional Intelegence* (β_2) secara parsial berpengaruh terhadap *Burnout Syndrome* (Y)” dapat diterima. Berdasarkan tabel 4.16 di atas diketahui nilai t-hitung sebesar -2,362 dan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 5%, atau Ho ditolak yang berarti bahwa variabel *Work Life Balance* (β_3) berpengaruh secara signifikan terhadap *Burnout Syndrome* (Y). Sehingga hipotesis yang berbunyi “*Work Life Balance* (β_3) secara parsial berpengaruh terhadap *Burnout Syndrome* (Y)” dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh *Job Stress* terhadap *Burnout Syndrome*

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 7 menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout syndrome* karyawan CV Yasiira dengan nilai signifikan 0,000 ($\geq 0,05$) yang artinya variabel *job stress* sesuai dengan standar dalam uji t , sehingga hipotesis diterima. Ini menunjukkan bahwa *job stress* memiliki hubungan searah dengan *burnout syndrome* karyawan. Hasil penelitian ini berdasarkan jawaban responden yang menunjukkan bahwa *job stress* perlu diturunkan agar *burnout syndrome* karyawan CV Yasiira dapat menurun. Alim (2022) mengemukakan stres kerja (*job stress*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja (*burnout syndrome*). Handari Sri (2021) menyatakan stres kerja (*job stress*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (*job stress*). Menurut penelitian Hendrawan et al. (2018) stres kerja (*job stress*) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kelelahan kerja (*burnout syndrome*). Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan Alim (2022) dan Handari Sri (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja (*job stress*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja (*burnout syndrome*). Sehingga hipotesis yang menyebutkan “stres kerja (*job stress*) berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja (*burnout syndrome*)” dapat diterima.

Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Burnout Syndrome

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 7 menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout syndrome* karyawan CV Yasiira dengan nilai signifikan 0,002 ($\geq 0,05$) yang artinya variabel *emotional intelligence* sesuai dengan standar dalam uji t, sehingga hipotesis diterima. Ini menunjukkan bahwa *emotional intelligence* memiliki hubungan tidak searah dengan *burnout syndrome* karyawan. Hasil penelitian ini berdasarkan jawaban responden yang menunjukkan bahwa *emotional intelligence* perlu ditingkatkan agar *burnout syndrome* karyawan CV Yasiira dapat menurun. Menurut penelitian Karim *et al.* (2021) Kecerdasan emosional (*Emotional intelligence*) berpengaruh signifikan dan positif terhadap (*burnout syndrome*). Menurut penelitian Revdet *et al.* (2021) Kecerdasan emosional (*Emotional intelligence*) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kelelahan kerja (*burnout syndrome*). Menurut penelitian Rudyarwaty *et al.* (2018) menyatakan kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja (*burnout syndrome*). Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan Karim *et al.* (2021) dan Rudyarwaty *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja (*burnout syndrome*). Sehingga hipotesis yang menyebutkan "kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja (*burnout syndrome*)" dapat diterima.

Pengaruh Work Life Balance terhadap Burnout Syndrome

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 7 menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout syndrome* karyawan CV Yasiira dengan nilai signifikan 0,021 ($\geq 0,05$) yang artinya variabel *work life balance* sesuai dengan standar dalam uji t, sehingga hipotesis diterima. Ini menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki hubungan searah dengan *burnout syndrome* karyawan. Hasil penelitian ini berdasarkan jawaban responden yang menunjukkan bahwa *work life balance* perlu ditingkatkan agar *burnout syndrome* karyawan CV Yasiira dapat menurun. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Christin *et al.* (2022) keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). Sedangkan menurut pendapat Handayani (2023) Keseimbangan kehidupan kerja (*Work life balance*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan Christin *et al.* (2022) dan Handayani (2023) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja (*burnout syndrome*). Sehingga hipotesis yang menyebutkan "keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja (*burnout syndrome*)" dapat diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan terkait "Pengaruh Job Stress, Emotional Intelligence, dan Work Life Balance terhadap Burnout Syndrome Karyawan CV Yasiira". Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *job stress* berpengaruh positif terhadap *burnout syndrome*. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel *job stress* dapat menjadi faktor penentu dalam meningkatkan *burnout syndrome* karyawan. Hal itu dapat terlihat dari karyawan yang memiliki sifat buruk kepada sesama karyawan yang sehingga hal tersebut dapat menyebabkan terjadinya *job stress* pada karyawan CV Yasiira. Variabel *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *burnout syndrome*. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel *emotional intelligence* dapat menjadi faktor penentu dalam meningkatkan *burnout syndrome* karyawan. Jika variabel *emotional intelligence* meningkat pada karyawan CV Yasiira,

maka *burnout syndrome* karyawan akan berkurang. Hal itu dapat terlihat dari besarnya kesadaran diri seorang karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat mengendalikan emosi karyawan CV Yasiira serta meningkatkan *emotional intelegence* karyawan CV Yassira. Variabel *work life balance* berpengaruh positif terhadap *burnout syndrome*. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel *work life balance* dapat menjadi faktor penentu dalam meningkatkan *burnout syndrome* karyawan. Jika variabel *work life balance* meningkat pada karyawan CV Yasiira, maka *burnout syndrome* karyawan juga akan meningkat. Hal itu dapat terlihat dari sistem kerja yang baik yang dapat menimbulkan *work life balance* yang stabil bagi karyawan CV Yassira.

Keterbatasan

Penelitian yang telah dilakukan ini, masih terdapat keterbatasan penelitian yaitu. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan sebanyak 3 variabel bebas yang dapat mempengaruhi *burnout syndrome* karyawan yaitu *job stress*, *emotional intelegence*, dan *work life balance*. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 87 responden dari CV Yasiira yang berlokasi di Surabaya, Sidoarjo, dan Gresik. 87 responden terdiri dari 30 marketing area Surabaya, 24 marketing area Sidoarjo, 20 marketing area Gresik serta bagian Gudang yang berjumlah 10 orang dan bendahara 3 orang. Penelitian ini dilakukan dari Bulan Oktober Tahun 2023 sampai dengan Pebruari Tahun 2024.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya dalam penelitian ini, maka penelitian dapat mengajukan beberapa saran yaitu antara lain. Bagi CV Yasiira sebaiknya dapat memberi pengetahuan terkait *job stress* kepada setiap karyawan CV Yasiira agar karyawan dapat mengetahui apa saja yang membuat seseorang mengalami *job stress* serta sikap yang harus diambil beserta tindakan yang harus diambil saat karyawan lain juga mengalami terjadinya *job stress*. Bagi CV Yasiira sebaiknya dapat selalu memotivasi karyawan agar karyawan dapat kembali semangat dalam bekerja dan juga dapat menjaga perilaku mereka kepada setiap karyawan agar *emotional intelegence* yang dimiliki oleh karyawan tersebut dapat meningkat dengan baik. Bagi karyawan CV Yasiira sebaiknya dapat membuat kebijakan tersendiri terkait dengan sistem jam kerja masing-masing karyawan agar karyawan dapat bisa membagi waktunya dengan baik dan tidak menghilangkan waktu istirahat yang dimiliki oleh karyawan serta *work life balance* dapat terjaga dengan baik dan juga dapat meningkatkan kemampuan dalam membagi waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Assa, A. F. 2022. Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Karyawan Pt. Sinergi Integra Services. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 436–451.
- Bramidha, Y., Hidayah, S., dan R, W. F. 2022. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 5(3), 248–253.
- Christin, L., N. S. Destiana, Sari, dan S. Anggiani. 2022. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Wanita Karir yang Dimediasi Kelelahan Kerja dan Dimoderasi Dukungan Organisasi dan Dukungan Keluarga. *Business Management Journal*, 18(1), 75.
- Darmawan, D. dan A. R. Putra. 2022. Pencapaian Efektivitas Kerja Melalui Optimalisasi Kecerdasan Emosional Dan Pemberian Beban Kerja Secara Tepat Kepada Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 8–16.

- Gema, I., A. Hermawati., dan B. Budiantono. 2023. *Peran Organizational Citizenship Behavior Sebagai Upaya Optimalisasi Kinerja Pegawai Berbasis Work-Life Balance*. 2(4), 48–61.
- Handayani, P. dan H. Ubaidillah. 2023. The Effect Of Work Life Balance , Self Efficacy and Social Support On Burnout In Students Working [Pengaruh Work Life Balance , Self Efficacy dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pada Mahasiswa Yang Bekerja]. *Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*, 1–15.
- Hendrawan A., H. Suchyawati, K. Cahyandi, dan I. Indriyani. 2018. Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal EMA*, 3(1), 1–13.
- Hidayatullah, R. dan H. Sri. 2021. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perawat di PKU Muhammadiyah Unit II. *Manajemen Bisnis*, 6(1), 271–285.
- Junaidin, A. A. Ikhran, dan Hardiyono. 2019. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (Pln) Area Makassar Selatan). *Management Development and Applied Research Journal*, 1(2), 27–34
- Lestari, D. A. K., dan H. P. Purba. 2019. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout Pada Perawat. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi, Unair*, 8, 59–70.
- Lumunon, R. R. Sendow, G. M., dan Y. Uhing. 2019. Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. In *Jurnal EMBA (Vol. 7, Issue 4)*
- Margaretta, H., dan I. G. Riana. 2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Fastrata Buana Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1149.
- Safarudin, M. S., S. L. Ratnasari, S. G. Pane. 2022. Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. In *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana (Vol. 11, Issue 5)*.
- Parashakti, R. D., Ekhsan, dan R. Muhamad. 2022. Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah) (Vol. 5, Issue 1)*. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.609>
- Rachana, B. R., dan S. D. B. Devaru. 2021. Work Life Balance and Work Performance of Employees At Das- Bescom , Bengaluru . *EPRA International Journal of Economics, Business and Management Studies (EBMS)*, 9(8), 13–22.
- Rohyani, I., dan P. Bayuardi. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Burnout Pada Sopir PT Berkah Rahayu Indonesia di Kebumen. *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18, 101–107
- Rudiyarwaty, H. D., B. Wicaksono, dan A. N. Priyatama. 2018. Hubungan antara kecerdasan emosi dan iklim organisasi dengan burnout pada pegawai kantor pelayanan pajak (kpp) pratama Sleman. *Wacana*, 10(1).
- Ramadhani, D. Y. 2022. Monograf Kecerdasan Emosional dan Resiliensi Mahasiswa. *Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253*
- Safitri, C. M. T. dan L. Anisah. 2022. Kesejahteraan Psikologis Ditinjau dari Kecerdasan Emosional dan Worklife Balance Pada Tenaga Kesehatan Wanita yang Menjalani Peran Ganda. *Jurnal Prakarsa Paedagogia*, 5(1).
- Sujanah, W., A. D. Pratiwi, dan A. Akifah. 2021. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Burnout Syndrome Pada Perawat Di Rsud Bahteramas, Sulawesi Tenggara. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 9(5), 675–680.
- Sukur, M., dan A. Susanty. 2022. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen). In *e-Proceeding of Management (Vol. 9, Issue 3)*

- Setiadi, F., dan L. H. Tampubolon. 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional (Eq) Terhadap Kepemimpinan Yang Efektif (Studi Kasus Pada Divisi Accounting & Management Information System Di Bank Swasta International , Tbk). *Jurnal Transaksi*, 12(1), 1-16.
- Suwandewi, M., dan Trianasari. 2022. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 16-23.
- Umamaheswari, R., A., S. Saraswathi, dan T. College. 2023. *Work- Life Balance among Medical Representatives and the Strategies to attain a balanced Work-Life*. July.
- Winata, B. L., N.Nurhasanah, dan K. Organisasional. 2022. Organisasional Terhadap Burnout Pada Mahasiswa Yang Pendahuluan Sebagai anak bangsa Indonesia , kita harus meningkatkan kualitas di segala aspek , selain di bidang ekonomi , yang harus diutamakan ialah di bidang pendidikan . *Apalagi kualitas pendidikan sa*. 2(2), 87-102.
- Yuswanto, Y. 2022. ... Burnout Syndrome Guru Tidak Tetap (Gtt) Pasca Seleksi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Jabatan Fungsional Guru In *Humanistik'45* (Issue 1).