

## ANALISIS BUTIR VARIABEL *BURNOUT* PADA RELIABILITAS KONSISTENSI INTERNAL

Sophia Christina<sup>1</sup>, Angela Fredella Nirwanto<sup>2</sup>, Nabilah<sup>3</sup>, Rita Markus Idulfiastr<sup>4\*</sup> dan Dhindayanti Putri<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Surel: sophia.705190024@stu.untar.ac.id

<sup>2</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Surel: angela.705190004@stu.untar.ac.id

<sup>3</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Surel: nabilah.705190250@stu.untar.ac.id

<sup>4</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta

\**corresponding author*, Surel: ritamarkus@fpsu.untar.ac.id

<sup>5</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Surel: dhindaputri.dp@gmail.com

### ABSTRACT

*Burnout is a response to emotional and interpersonal stress at work. Employees with burnout conditions usually experience depression, anxiety and at the next level burnout can cause not only psychological problems but also physical problems. For this reason, related to impact, a reliable burnout measurement tool is needed so that it can be accurately detected. Based on the burnout concept from Schaufeli with 4 (four) dimensions, namely fatigue, mental distance, cognitive impairment, and emotional disturbance, an analysis of the burnout measuring instrument was conducted based on the reliability of internal consistency. The research method uses quantitative analysis with purposive sampling and obtained as many as 17 employees in IT companies. Processing of data using parametric statistics with SPSS version 22 program. The results of the research items have a fairly good power. There are 2 (two) items out of 23 items that have a different power of < 0.300. Based on these points, the internal consistency reliability coefficient is 0.931 (very reliable). This study is supported by complete subject data with groups of subjects who have low, moderate to high burnout. Further research requires a sample size of > 100 people for stronger consistency between items.*

**Keywords:** *item analysis, reliability, burnout*

### ABSTRAK

*Burnout adalah respon berkepanjangan terhadap stres emosional dan interpersonal kronis di tempat kerja. Karyawan dengan kondisi burnout lazimnya mengalami gangguan depresi, kecemasan dan pada tingkat selanjutnya burnout dapat mengakibatkan tidak hanya masalah psikologis namun juga masalah fisik. Untuk itu, terkait dengan dampak, diperlukan alat ukur burnout yang handal agar dapat terdeteksi dengan tepat. Berdasarkan konsep burnout dari Schaufeli dengan 4 (empat) dimensi yaitu exhaustion, mental distance, cognitive impairment, dan emotional impairment dilakukan analisis butir alat ukur burnout berdasarkan reliabilitas konsistensi internal. Metode penelitian menggunakan analisis kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dan diperoleh sebanyak 17 karyawan di perusahaan IT. Pengolahan data menggunakan statistik parametrik dengan program SPSS version 22. Hasil penelitian memperlihatkan butir-butir mempunyai daya beda cukup baik. Terdapat 2 (dua) butir dari 23 butir yang memiliki daya beda < 0,300. Berdasarkan butir-butir tersebut, diperoleh koefisien reliabilitas konsistensi internal sebesar 0,931 (Sangat reliabel). Penelitian ini didukung oleh data subyek yang lengkap dengan golongan subyek yang memiliki burnout rendah, sedang sampai tinggi. Penelitian selanjutnya diperlukan jumlah sampel > 100 orang agar diperoleh konsisten yang lebih kuat antar butir.*

**Kata Kunci:** *analisis butir, reliabilitas, burnout*

## 1. PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 telah mengubah banyak hal dalam kegiatan manusia, salah satunya dalam kegiatan kerja. Banyak hal yang perlu disesuaikan, bekerja yang semula di kantor menjadi bekerja dari rumah dengan menggunakan teknologi. Pandemi ini telah berlangsung lebih dari 2 (dua) tahun ternyata memberikan dampak negatif pada pekerja, salah satunya adalah *burnout*. *Burnout* adalah respon berkepanjangan terhadap stres emosional dan interpersonal kronis di

tempat kerja (Maslach & Leiter, 2016), yang digambarkan adanya kelelahan karena stres individu, sinisme yaitu memandang negatif terhadap pekerjaan dan ketidakpercayaan terhadap profesinya.

Hasil penelitian di Perusahaan X pada masa Pandemi ini ternyata pengunduran diri karyawan paling besar karena beban kerja, kemudian karena gaji dan kurangnya kesempatan untuk pengembangan diri. Dengan wawancara yang mendalam ternyata pekerjaan di masa pandemi ini yang lebih banyak secara *online* menyebabkan waktu kerja yang tanpa batas, sulit berkomunikasi sehingga banyak terjadi salah pengertian dan kurang fokus karena ada banyak gangguan di rumah. Kondisi ini membuat pekerjaan menumpuk dan beban kerja menjadi berlebihan. Gejala pertama dengan keadaan kerja ini adalah *stres* dan jika berkepanjangan dapat menimbulkan *burnout*.

*Burnout* merupakan kunci terjadinya intensi keluar kerja. Russel et al. (2020) dan Jia dan Li (2021) yang menemukan bahwa *burnout* memiliki hubungan positif terhadap intensi keluar kerja. Selain memiliki peran sebagai variabel independen terhadap intensi keluar kerja, *burnout* juga memiliki peran sebagai mediator di antara variabel tuntutan pekerjaan dan intensi keluar kerja (Schaufeli dan Bakker dalam Hakanen & Roodt, 2010). Di sisi berbeda ternyata *burnout* dapat diposisikan sebagai variabel dependen. Menurut Patel & Bartholomew (2021) terdapat pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap *burnout*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Patel & Bartholomew (2021) tuntutan pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap *burnout*, artinya semakin tinggi tuntutan pekerjaan, semakin tinggi pula *burnout*.

Tuntutan pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap *burnout* (Bakker et al., 2005). Tuntutan pekerjaan menjadi salah satu kunci terjadinya proses *burnout*. Begitu pula menurut Danudoro et. al (2021) dikatakan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap *burnout*.

*Burnout* memiliki dampak yang serius. Ketika karyawan mengalami kelelahan dan mulai memandang negatif pekerjaannya, terdapat dampak psikologis yang dihadapi. Karyawan dengan kondisi *burnout* lazimnya mengalami gangguan depresi, kecemasan dan ketergantungan terhadap alkohol. Pada tingkat selanjutnya *burnout* dapat mengakibatkan tidak hanya masalah psikologis namun juga masalah fisik (Bakker et. al., 2020). Karyawan dengan level *burnout* yang tinggi dilaporkan mengalami gangguan kesehatan fisik seperti gangguan tidur, sakit kepala, dan infeksi lambung. Berdasarkan pembahasan penelitian di atas menunjukkan bahwa dampak stres dapat berakibat fatal bagi pekerja. Oleh karena itu penting dan perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Menurut Schaufeli et al. (2020) berdasarkan konsep *burnout* terdapat 4 (empat) dimensi yaitu *exhaustion*, *mental distance*, *cognitive impairment*, dan *emotional impairment*. *Exhaustion* adalah kehilangan energi yang mengakibatkan munculnya perasaan lelah pada fisik dan mental. Perasaan lelah pada fisik seperti lelah pada semua anggota badan atau merasa lemah. Perasaan lelah pada mental seperti merasa pikiran, mental atau emosi terkuras. Gejala spesifik pada *exhaustion* meliputi kekurangan energi atau kurang bersemangat untuk memulai pekerjaan baru, merasa benar-benar lelah setelah seharian bekerja, cepat lelah setelah melakukan aktivitas ringan di tempat kerja, dan ketidakmampuan untuk bersantai setelah bekerja. *Mental distance* merupakan perilaku menjauhkan diri dari pekerjaan *Mental distance* dapat ditunjukkan dengan keengganan individu untuk bekerja. Individu menarik diri secara mental dan fisik dari pekerjaannya serta menghindari kontak dengan orang lain, misalnya menghindari pelanggan, klien, rekan kerja, atau atasan. Ketidakpedulian dan sikap sinis adalah ciri dari *mental distance*. Ciri lainnya yaitu sedikit atau tidak adanya antusiasme ataupun minat pada pekerjaan. *Cognitive impairment* adalah masalah pada memori, perhatian, berkurangnya konsentrasi dan kinerja kognitif yang buruk. Gejala spesifik dari *cognitive impairment* meliputi kesulitan untuk berpikir jernih, kesulitan untuk mempelajari hal baru di tempat kerja, seringkali menjadi pelupa dan linglung, ragu-ragu dalam bertindak, memburuknya memori, perhatian dan berkurangnya konsentrasi serta sulit untuk tetap fokus di tempat kerja. *Emotional Impairment* merupakan

reaksi emosional yang intens terhadap kelelahan yang dialami. Gejala spesifik dari *emotional impairment* meliputi merasa frustrasi dan marah di tempat kerja, mudah marah, bereaksi berlebihan, merasa kesal atau sedih tanpa mengetahui alasannya dan merasa tidak mampu mengendalikan emosi di tempat kerja.

Hasil penelitian terhadap 57 perawat alat ukur *burnout* mempunyai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha sebesar 0,762 (Kusumaningrum et al., 2016). Rahman (2020) melakukan adaptasi *school burnout* dengan menggunakan 542 mahasiswa diperoleh koefisien reliabilitas Cronbach Alpha sebesar 0,831. Penelitian Chandra (2020) pada 94 karyawan dengan menggunakan skala *burnout* oleh Maslach (dalam Vandenberghe & Huberman, 2006) yaitu: *emotional exhaustion, depersonalization, reduced personal accomplishment*, diperoleh nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha sebesar 0,906. Peneliti berpendapat atas kajian hasil penelitian dengan subyek penelitian yang berbeda, menghasilkan nilai reliabilitas berbeda. Untuk itu peneliti berpendapat bahwa untuk menjaga kualitas konsistensi internal alat ukur sebaiknya dilakukan pengujian jika dilakukan pada sampel berbeda.

Atas dasar konsep *burnout* yang dikemukakan oleh Schaufeli et al. (2020), tujuan peneliti melakukan analisis butir berdasarkan koefisien reliabilitas konsistensi internal dari alat ukur *burnout*. Pengujian reliabilitas menjadi penting dilakukan karena pada dasarnya setiap pengukuran terdapat faktor eror dan skor subjek merupakan *true score* (Cohen & Swerdlik, 2007). Untuk itu, perlu dikaji ulang alat ukur *burnout* pada sampel di PT X untuk memperoleh konsistensi alat ukur tersebut.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Subjek penelitian ini adalah karyawan tetap perusahaan X, tidak dibatasi oleh usia, ras, suku, agama, jenis kelamin atau status sosial ekonomi. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling*. Jenis penarikan sampel yang digunakan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik ini digunakan oleh peneliti berdasarkan pada pertimbangan sebagai representatif mewakili populasi dan sesuai dengan persyaratan karakteristik sampel yang ditetapkan. Jumlah sampel penelitian 71 orang karyawan pada level manajerial dan non manajerial.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data diperoleh melalui kuesioner yang dibuat dengan *g-form*, diambil secara *online* dan diolah melalui perhitungan statistik reliabilitas. Alat ukur *burnout* yang digunakan sebagai kuesioner dikembangkan oleh Schaufeli (2020) dengan 4 (empat) dimensi yaitu *exhaustion, mental distance, cognitive impairment, dan emotional impairment*. Jumlah butir sebanyak 23 butir, terdiri dari butir *favourable* sebanyak 20 butir dan butir *unfavourable* sebanyak 3 butir. Contoh butir *exhaustion* adalah “Ketika saya memaksakan diri untuk bekerja, saya merasa lelah”, contoh butir *mental distance* adalah “Saya merasa tidak peduli dengan pekerjaan saya”, contoh butir *cognitive impairment* adalah saya kesulitan untuk tetap fokus” dan contoh *emotional impairment* adalah “Saya menjadi mudah tersinggung ketika ada sesuatu yang tidak berjalan sesuai keinginan saya”. Skala yang digunakan skala Likert dengan skala 1 menggambarkan sangat tidak sesuai, skala 2 menggambarkan kurang sesuai, skala 3 menggambarkan cukup sesuai, skala 4 menggambarkan sesuai dan skala 5 menggambarkan sangat sesuai. Pada tabel 1 dijelaskan mengenai blue-print alat ukur *burnout*.

Tabel 1. *Blue-print* Alat Ukur *Burnout*

	Nomor <i>favourable</i>	Nomor <i>unfavourable</i>
<i>Exhaustion</i>	1,2,4,5,6,7,8	3
<i>Mental distance,</i>	10,11,12	9,13
<i>Cognitive impairment,</i>	14,15,16,17,18	-
<i>Emotional impairment.</i>	19,20,21,22,23	-
<b>Total butir</b>	20	3

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perusahaan X adalah perusahaan yang berdiri sejak tahun 2013, bergerak di bidang teknologi informasi menyediakan jasa implementasi sistem teknologi informasi seperti ERP (*Enterprise Resource Planning*) dan CRM (*Customer Relationship Management*). Sampel yang diperoleh 71 karyawan dengan laki-laki sebanyak 43 orang (61%) dan perempuan sebanyak 28 orang (39%). Berdasarkan posisi manajerial sebanyak 13 orang (18%) dan non-manajerial sebanyak 58 orang (82%).

#### Kategori Variabel

Hasil kategori variabel berdasarkan skor subyek, *mean* dan standar deviasi kelompok diperoleh proporsi seimbang antara sampel yang tergolong memiliki *burnout* rendah 18%, *burnout* tinggi 15% dan *burnout* sedang 66%. Demikian pula pada dimensi-dimensi *burnout* yaitu *exhaustion*, *mental distance*, *cognitive impairment*, dan *emotional impairment* juga proporsi seimbang. Dengan demikian, data sampel penelitian mewakili setiap subyek dari golongan yang mempunyai *burnout* rendah, *burnout* sedang dan *burnout* tinggi.

Tabel 2. Kategori Variabel *Burnout*

	Frekuensi			Persentase		
	Rendah	Sedang	Tinggi	Rendah	Sedang	Tinggi
1. <i>Burnout</i>	13	47	11	18%	66%	15%
2. <i>Exhaustion</i>	13	50	8	18%	70%	11%
3. <i>Mental distance</i> ,	17	44	10	24%	62%	14%
4. <i>Cognitive impairment</i> ,	12	48	11	17%	68%	15%
5. <i>Emotional impairment</i> .	15	41	15	21%	58%	21%

#### Hubungan Antar Dimensi

Merujuk nilai *Asymp. Sig* pada variabel *burnout* sebesar 0.200 maka dapat disimpulkan data yang diperoleh berdistribusi normal. Dengan demikian pengujian statistik menggunakan statistik parametrik dan dalam hal pengujian korelasi menggunakan *Pearson Correlation*.

Pada variabel *burnout* mempunyai *mean* sebesar 2,580 yang lebih kecil dari *mean* hipotetik sebesar 3.000. Dengan demikian, *mean* variabel *burnout* lebih rendah dibandingkan mean hipotetik. Hanya pada dimensi *exhaustion* yang mempunyai lebih tinggi sedikit dibandingkan mean hipotetik. Penjelasan ini memberikan gambaran bahwa subjek banyak yang mempersepsikan dirinya mempunyai perilaku *burnout* sedikit di bawah skala 3 (tiga) yaitu skala cukup menggambarkan perilaku *burnout*.

Berdasarkan hasil korelasi variabel *burnout* terhadap dimensi-dimensinya memperlihatkan hubungan korelasi (*r*) mendekati  $\geq 0,800$ . Hal ini memperlihatkan bahwa dimensi-dimensi *exhaustion*, *mental distance*, *cognitive impairment*, dan *emotional impairment* merupakan dimensi yang berkontribusi kuat dengan variabel *burnout*. Namun yang perlu mendapat perhatian pada hubungan antar dimensi. Dimensi *Exhaustion* ternyata mempunyai hubungan yang belum terlalu kuat dengan ketiga dimensi lainnya ( $0,549 < r < 0,619$ ). Demikian pula dimensi *mental distance* dengan dimensi *cognitive impairment* ( $r = 0,458$ ) dan dimensi *cognitive impairment* terhadap dimensi *emotional impairment* ( $r = 0,631$ ). Penjelasan ini dapat dilihat pada Tabel 3.



Tabel 3. Hubungan Antar Dimensi *Burnout*

	M	SD	1	2	3	4	5
1. <i>Burnout</i>	2,580	0,680	1				
2. <i>Exhaustion</i>	3,037	0,739	0,869	1			
3. <i>Mental distance,</i>	2,059	0,618	0,792	0,619	1		
4. <i>Cognitive impairment,</i>	2,766	0,956	0,796	0,549	0,458	1	
5. <i>Emotional impairment.</i>	2,180	0,956	0,890	0,658	0,722	0,631	1

### Analisis Butir

Analisis butir merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari reliabilitas (Cohen et.al, 2007). Koefisien reliabilitas mendekati 1 (satu) jika didukung oleh butir-butir yang mempunyai konsistensi diantara butir-butirnya kuat. Hubungan antara butir-butir pada suatu variabel laten dapat membedakan satu butir dengan butir lainnya, atau disebut mempunyai daya beda butir. Pada reliabilitas konsistensi internal daya beda butir adalah korelasi antara butir dengan total butir pada suatu variabel (Cohen et al, 2007). Menurut Hair et.al (2010), butir mempunyai daya beda yang baik jika mempunyai besaran  $> 0,300$ .

Analisis butir pada dimensi *exhaustion* pada butir 2 dan butir 3 mempunyai daya beda  $< 0,300$ . Butir ini kurang memberikan kontribusi pada variabel *burnout*. Jika ditelaah berdasarkan pernyataan butir no.2 yaitu “Semua yang saya lakukan ketika bekerja membutuhkan banyak usaha”, menurut peneliti butir ini merupakan butir *ambigu*. Karena pekerja dalam lingkup bidang IT (80%) justru profesionalitas dituntut tinggi. Pernyataan butir no.3 yaitu “Setelah seharian bekerja, saya merasa sulit untuk memulihkan energi saya”. Sebanyak 63% karyawan belum menikah dan 71% karyawan bekerja kurang kurang dari 2 tahun. Data ini menggambarkan bertentangan dengan pernyataan no.3. Penjelasan dapat dilihat pada Tabel

Tabel 4. Analisis Butir Konsistensi Internal pada Dimensi *Exhaustion*

	Butir	Daya Beda Butir
1	Ketika bekerja, saya merasakan lelah secara mental	0,588
2	Semua yang saya lakukan ketika bekerja membutuhkan banyak usaha	0,272
3	Setelah seharian bekerja, saya merasa sulit untuk memulihkan energi saya	0,150
4	Ketika bekerja, saya merasakan lelah secara fisik	0,612
5	Ketika saya bangun di pagi hari, saya kekurangan energi untuk memulai kerja	0,694
6	Saya ingin aktif berkontribusi di perusahaan, tetapi entah bagaimana saya tidak dapat mengatur pekerjaan saya	0,640
7	Ketika saya memaksakan diri ketika bekerja, saya cepat lelah	0,670
8	Di akhir hari kerja saya, saya merasa lelah dan terkuras secara mental	0,612

Pada dimensi *Mental Distance* semua butir mempunyai daya beda butir  $> 0.300$  artinya setiap butir memiliki daya beda yang cukup baik. Setiap butir terhadap total butir mempunyai hubungan yang cukup baik dengan nilai korelasi antara  $0,316 < r < 0,711$ . Penjelasan dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Analisis Butir Konsistensi Internal pada Dimensi *Mental Distance*

	<i>Butir</i>	<i>Daya Beda Butir</i>
9	Saya berjuang untuk menemukan antusiasme dalam melakukan pekerjaan saya	0,414
10	Ketika bekerja, saya tidak terlalu memikirkan apa yang saya lakukan	0,408
11	Saya merasakan keengganan yang kuat ketika saya melakukan pekerjaan saya	0,711
12	Saya merasa tidak peduli dengan pekerjaan saya	0,611
13	Saya sinis tentang apa arti pekerjaan saya bagi orang lain	0,316

Pada dimensi *Cognitive Impairment* semua butir mempunyai daya beda butir  $> 0.300$  artinya setiap butir memiliki daya beda yang cukup baik. Setiap butir terhadap total butir mempunyai hubungan yang cukup baik dengan nilai korelasi antara  $0,475 < r < 0,745$ . Penjelasan dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Analisis Butir Konsistensi Internal pada Dimensi *Cognitive Impairment*

	<i>Butir</i>	<i>Daya Beda Butir</i>
14	Saya kesulitan untuk tetap fokus	0,706
15	Saya berjuang untuk dapat berpikir jernih	0,475
16	Saya mengalami lupa dan mudah terganggu dengan hal di luar pekerjaan	0,593
17	Saya sulit berkonsentrasi	0,745
18	Saya membuat kesalahan dalam pekerjaan saya karena saya memikirkan hal-hal lain	0,587

Pada dimensi *Emotional Impairment* semua butir mempunyai daya beda butir  $> 0.300$  artinya setiap butir memiliki daya beda yang baik. Setiap butir terhadap total butir mempunyai hubungan yang cukup baik dengan nilai korelasi antara  $0,566 < r < 0,813$ . Butir 8 merupakan satu-satunya butir yang mempunyai daya beda sangat baik ( $r = 0,813$ ). Pernyataan butir 8 yaitu “Saya mudah merasa kesal atau sedih di tempat kerja tanpa mengetahui alasannya”. Artinya, pernyataan butir ini mengisyaratkan adanya gejala yang kuat pada karyawan. Jika gejala ini berlangsung lama, ada kemungkinan karyawan mengalami *burnout*. Penjelasan dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Analisis Butir Konsistensi Internal pada Dimensi *Emotional Impairment*

	<i>Butir</i>	<i>Daya Beda Butir</i>
19	Saya merasa tidak dapat mengendalikan emosi saya	0,749
20	Saya tidak mengenali diri saya saat saya bereaksi secara emosional	0,741
21	Saya mudah tersinggung ketika hal-hal tidak berjalan sesuai keinginan saya	0,654
22	Saya mudah merasa kesal atau sedih di tempat kerja tanpa mengetahui alasannya	0,813
23	Saya memberikan reaksi berlebihan secara tidak sengaja	0,566

Berdasarkan butir-butir yang telah dianalisis, diperoleh nilai reliabilitas variabel *burnout* Cronbach Alpha sebesar 0,931. Artinya konsistensi internal butir-butir sebanyak 23 butir sangat baik. Dengan demikian, alat ukur *burnout* pada sampel karyawan dibangun oleh-oleh butir-butir yang saling berkorelasi kuat.

#### 4. KESIMPULAN

Kesimpulan analisis butir berdasarkan koefisien reliabilitas konsistensi internal dari alat ukur *burnout* diperoleh hasil bahwa butir-butir mempunyai daya beda cukup baik. Terdapat 2 (dua) butir dari 23 butir yang memiliki daya beda  $< 0,300$ . Berdasarkan butir-butir tersebut, diperoleh koefisien reliabilitas konsistensi internal sebesar 0,931 (Sangat reliabel).

Penelitian ini didukung oleh data subyek yang lengkap dengan golongan subyek yang memiliki *burnout* rendah, sedang sampai tinggi. Keterbatasan penelitian pada jumlah subjek yang relatif terbatas dengan jumlah di bawah 100 karyawan.

#### Ucapan Terima Kasih

Kami mengucapkan terima kasih kepada PT X yang telah bersedia berpartisipasi sehingga dapat terselenggaranya penelitian ini.

#### REFERENSI

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180.
- Bakker, A. B., Hetland, J., Olsen, O. K., Espevik, R., & De Vries, J. D. (2020). Job crafting and playful work design: Links with performance during busy and quiet days. *Journal of Vocational Behavior*, 122, Article 103478.
- Chandra, F. (2020). Burnout ditinjau dari kualitas kehidupan kerja pada karyawan. *Psyche165 Journal*. Vol.13 (1).
- Cohen, R., J. & Swerdlik, M. (2013). *Psychological testing and Assessment. An introduction to test and measurement*. McGraw-Hill Education. 9th Edition.
- Danudoro, K., Zamralita, & Lie, D. (2021). The Effect of Job Demands on Burnout with Job Resources as A Moderator Among External Auditors. *Advance in Social Science, Education and Humanities Research*, 570, 1138-1143.
- Hakanen, J. J., & Roodt, G. (2010). *Using the job demands-resources model to predict engagement: Analysing a conceptual model*. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 85–101). Psychology Press.
- Hair, J., F., Black, W., C., Babin, B., J., Anderson, R., E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Parson Prentice. 7<sup>th</sup> Edition.
- Jia, C. X., & Li, J. C. (2021). Work-Family Conflict, Burnout, and Turnover Intention among Chinese Social Workers: The Moderating Role of Work Support. *Journal of Social Service Research*, 1–16.
- Kusumaningrum, I., Y., Sunardi, Saleh, C. (2016) Pengaruh beban kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja perawat melalui burnout sebagai variabel intervening pada PT Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol 10. p: 329-342.
- Maslach, C. & Leiter, M.P (2016) *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior*. Burnout p 341-356. Elsevier Inc. <http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- Patel R. M., & Bartholomew J. (2021) Impact of Job Resources and Job Demands on Burnout among Physical Therapy Providers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23):12521.
- Rahman, D., H. (2020). Validasi school burnout inventory versi bahasa Indonesia. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*. Vol 13(2). <http://journal.uny.ac.id/index.php/jpip>
- Russell, M. B., Attoh, P. A., Chase, T., Gong, T., Kim, J., & Liggans, G. L. (2020). Examining Burnout and the Relationships Between Job Characteristics, Engagement, and Turnover Intention Among U.S. Educators. *SAGE Open*, 10(4), 215824402097236.

---

Schaufeli, W.B., De Witte, H. & Desart, S. (2020). *Manual Burnout Assessment Tool (BAT) – Version 2.0*. KU Leuven, Belgium: Unpublished internal report.