

**PENGARUH *BURNOUT* DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA KURIR SHOPEE DI
MADIUN**Satrio Prinodisma¹⁾prinodisma182@gmail.com**Abstract**

This research is entitled "The Influence of Burnout and Workload on Organizational Commitment to Shopee Couriers in Madiun". The purpose of this study was to empirically examine the effect of burnout and workload on organizational commitment to Shopee couriers in Madiun. The population in this study were all Shopee couriers in Madiun, namely 83 couriers. The sample in this study used a non-probability sampling technique using saturated sampling (census) by obtaining 83 samples. The method used in this study is a quantitative method, while the analytical tool uses SPSS 25. Data analysis uses multiple linear regression, classical assumption test, hypothesis test (t test) and simultaneous test (f test). Based on the results of the t test, it was found that the burnout variable (X1) partially had a significant effect on organizational commitment (Y) with a significance value of 0.000. workload (X2) partially has a significant effect on organizational commitment (Y) with a significance value of 0.000. burnout (X1) and workload (X2) simultaneously have a significant effect on organizational commitment (Y) with a significance value of 0.000.

Keywords: Burnout, workload, Organizational Commitment

Abstrak

Penelitian ini berjudul "Pengaruh *Burnout* Dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Kurir Shopee Di Madiun". Tujuan penelitian ini untuk menguji secara empiris pengaruh *burnout* dan beban kerja terhadap komitmen organisasi pada kurir Shopee di Madiun. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kurir Shopee di Madiun yaitu sebanyak 83 kurir. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan *sampling* jenuh (sensus) dengan memperoleh 83 sampel. Metode yang digunakan dalam Penelitian ini adalah metode kuantitatif, sedangkan alat analisis menggunakan SPSS 25. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis (Uji t) dan uji simultan (Uji f). Berdasarkan hasil dari Uji t, ditemukan bahwa variabel *burnout* (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. beban kerja (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. *burnout* (X₁) dan beban kerja (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan komitmen organisasi (Y) dengan nilai signifikansi 0,000.

Kata Kunci: *Burnout*, beban kerja, Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting bagi suatu perusahaan, karena sumber daya manusia inilah yang menentukan keberhasilan bagi suatu perusahaan dalam jangka panjang. Menurut (Bangun, 2012), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses, perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pergerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins 2015).

Shopee adalah situs elektronik komersial yang mulai berkembang pada 3 tahun belakang yang menduduki ranking 2 situs elektronik komersial di Indonesia. Shopee dalam kurun waktu 12 bulan mampu menarik 823,080,670 pengguna di Indonesia (Rachmatunnisa, 2020). Kurir merupakan bagian penting dalam berjalannya proses transaksi antara penjual dan pembeli di e-commerce, kurir Shopee Express cukup kompetitif bila dibandingkan dengan rata-rata industri jasa logistik.

Bila mitra pengemudi bisa membawa paket sebanyak 80 paket sehari (Idris, 2021). Pada hari-hari biasa, jumlah standar paket yang harus diantar ke konsumen untuk masing-masing kurir adalah sebanyak 100-150 paket. Pada hari-hari khusus, seperti adanya momen diskon marketplace 11.11; 12.12 atau flash sale, jumlah paket yang masuk ke logistik dan harus diantar oleh kurir akan meningkat 3-4 kali lipat dari hari biasa hingga 400-450 paket. Hal ini berdampak pada jumlah paket yang harus dibawa dan diantar oleh kurir sesuai wilayah kerjanya. Hal ini membuat beban kerja semakin berat, sehingga membuat kurir berada pada kondisi tertekan, karena harus datang lebih pagi dan pulang melebihi jam kerja (Deolla et al., 2022). Kondisi inilah yang membuat burnout dan beban kerja yang tinggi sehingga kinerja kurir Shopee menjadi kurang optimal dan juga mempengaruhi komitmen organisasi, Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Marzuki Ramadhan (2018)

yang menjelaskan bahwa burnout dan beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pengendara PT Go-Jek Indonesia.

Burnout merupakan kondisi kelelahan akibat pekerjaan yang berlebihan yang dilakukan secara terus menerus dan monoton. *Burnout* merupakan sindrom psikologis yang terdiri dari tiga dimensi yaitu, kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri dalam melakukan tugasnya sehari-hari. Kurir shopee merasa *burnout* karena kurir yang harus mengantarkan barang kepada konsumen yang tentu saja sangat melelahkan apalagi ketika musim hujan. Untuk konsumen yang melakukan pembelian secara COD pihak kurir harus dapat bertemu langsung dengan pembeli untuk meminta pembayaran dari barang yang telah dibeli. Tidak sedikit dari kurir yang harus kembali 2 kali di rumah tujuan karena yang bersangkutan sedang tidak ada di rumah, dan nomer HP tidak dapat dihubungi. Oleh karena itulah cukup banyak dari kurir Shopee yang merasa lelah dalam bekerja. Kurir yang mengalami burnout otomatis dapat menurunkan komitmen organisasi. Oleh karena itulah burnout memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Yorisa Ivana Mawaddah (2019) yang menjelaskan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmi Halimah et al. (2023) juga menjelaskan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Mehmet Sarisik et al. (2019) juga menjelaskan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Vanchapo (2020) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. kurir pada Shopee merasa bahwa beban kerja mereka cukup berat. Hal ini dikarenakan banyaknya masyarakat yang melakukan pembelian pada Shopee. Bahkan ketika mendekati hari raya Idul Fitri, para kurir melakukan pengiriman barang sampai malam hari. Banyaknya pengguna Shopee di Madiun kurang sebanding dengan jumlah kurir yang ada di kantor Shopee di Madiun. Adanya beban kerja yang dirasa kurang sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh pihak perusahaan dapat menurunkan komitmen organisasi pada kurir di Shopee Madiun. Sebaliknya ketika beban kerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat meningkatkan komitmen organisasi kurir di Madiun. Oleh karena itulah beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Dzulfikar Ardi Dewantara (2019) yang menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Deni Aditya Kurniawan (2021) juga menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Burnout Dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Kurir Shopee Di Madiun”**

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Burnout

Burnout merupakan suatu situasi dimana karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi dan menarik diri dari pekerjaan. Pekerja yang terkena burnout lebih gampang mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah, dan menjadi sinis tentang karir mereka Davis and Newstrom (2016). Maslach dan Leiter (2013), berpendapat bahwa burnout merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi di lingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami stress yang berkepanjangan..

Beban kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Gibson (2015) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.

Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan penilaian kekuatan anggota di dalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kepada organisasi. Komitmen dapat dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu dengan sukarela memberikan segala usaha dan mengerahkan serta mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Menurut Kunjtoro (2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi.

METODE PENELITIAN

Teknik kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana *burnout* dan beban kerja mempengaruhi komitmen organisasi pada kurir Shopee di Madiun. Pendekatan studi pengumpulan data melibatkan penyebaran kuesioner yaitu dengan menyebarkan dan memberikan daftar pertanyaan oleh responden. Penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling dengan menggunakan sampling jenuh (*sensus*) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil (Sugiyono 2020). Penelitian ini mengambil sampel seluruh kurir Shopee di Madiun. Besar sampel untuk penelitian ini adalah 83 responden.

Data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang disampaikan setelah daftar pertanyaan disusun dan dijelaskan kepada responden. Informasi tersebut kemudian diolah dengan menggunakan IMB SPSS Statistics 23. Regresi linier berganda merupakan metode analisis yang digunakan untuk mengevaluasi hipotesis.

Instrumen penelitian merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti dengan tujuan untuk memperoleh data kuantitatif yang akurat (Sugiyono, 2017). Kuesioner digunakan dalam instrumen observasi ini. Kuesioner disusun dengan menggunakan indikator dan variabel. Penelitian sebagai tolak ukur dalam penyusunan pertanyaan yang akan diberikan kepada para responden sebagai sampel. Skala pada observasi ini adalah skala likert dengan tujuan untuk memudahkan responden dalam menjawab pertanyaan yang memiliki rentang skor dari 1 sampai 4 pada isi instrumen yang ditentukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Responden adalah subjek atau orang yang dipanggil untuk memberikan tanggapan jawaban dari suatu penelitian seseorang. Responden dalam penelitian ini adalah kurir Shopee di Madiun yaitu sebanyak 83 kurir. Gambaran umum responden dalam penelitian ini.

Berdasarkan lama kerja merupakan salah satu pertimbangan dalam deskripsi responden penelitian. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa klasifikasi responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

No.	Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 1 Tahun	7	8,43%
2.	1 – 3 Tahun	14	16,87%
3.	> 3 Tahun	62	74,70%
Jumlah		83	100 %

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa 83 kurir Shopee di Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini mayoritas sudah bekerja berkisar antara > 3 tahun tahun yaitu sebanyak 62 responden atau sebesar 74,70%. Hal ini menunjukkan bahwa kurir Shopee di Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini sudah cukup lama bekerja, sehingga diharapkan mampu bekerja dengan maksimal. Selain itu, dengan semakin lamanya seseorang bekerja maka komitmen organisasi juga akan tinggi. Lama kerja kurir Shopee di Madiun sangat menentukan kemampuan kerja para kurir tersebut serta dapat melihat komitmen organisasi yang dimiliki oleh kurir Shopee di Madiun.

Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2020), uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data menggunakan uji *one sample kolmogorov smirnov* dengan kriteria jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 berarti data dalam kategori normal, sedangkan jika *Asymp. Sig. (2-tailed)* < 0,05 berarti data dalam kategori tidak normal. Uji normalitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		83
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.32886473
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.101
	<i>Positive</i>	.107
	<i>Negative</i>	-.100
<i>Test Statistic</i>		.101
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.067 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer, DiOlah (2023).

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, dapat diketahui dari ketiga variabel yang diteliti meliputi burnout, beban kerja, dan komitmen organisasi memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 sehingga ketiga variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2020) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dinaik-turunkan nilainya (dimanipulasi). Persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.705	.694		2.459	.016
	Burnout	.217	.058	.316	3.729	.000
	Beban Kerja	.452	.059	.650	7.653	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data Primer Diolah (2023).

Berdasarkan Tabel di atas, maka persamaan garis regresi linier berganda yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

$$\hat{Y} = 1,705 + 0,217X_1 + 0,452X_2 + e_i$$

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta = 1,705. Nilai konstanta menunjukkan nilai positif sebesar 1,705. Hal ini menunjukkan apabila variabel *burnout*, beban kerja, dan e_i (variabel lain yang tidak diteliti) bernilai konstan (0), maka komitmen organisasi pada kurir Shopee di Madiun sebesar 1,705.
- 2) Nilai koefisien $b_1 = 0,217$, berarti bahwa apabila nilai variabel *burnout* (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka komitmen organisasi pada kurir Shopee di Madiun mengalami peningkatan sebesar 0,217 point.
- 3) Nilai koefisien $b_2 = 0,452$, berarti bahwa apabila nilai variabel beban kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka komitmen organisasi pada kurir Shopee di Madiun mengalami peningkatan sebesar 0,452 point.

Uji Parsial (Uji T)

Menurut Sugiyono (2020) uji t (Parsial) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.705	.694		2.459	.016
	Burnout	.217	.058	.316	3.729	.000
	Beban Kerja	.452	.059	.650	7.653	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data Primer, Diolah (2023).

Berdasarkan hasil analisis data table di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pada variabel *burnout* (X_1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,729 > 1,989$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel *burnout* (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada kurir Shopee di Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *burnout* maka komitmen organisasi pada kurir Shopee di Madiun juga dapat semakin meningkat.
- 2) Pada variabel beban kerja (X_2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,653 > 1,989$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel beban kerja (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada kurir Shopee di Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka komitmen organisasi pada kurir Shopee di Madiun juga dapat semakin meningkat.

Uji Simultan (Uji F)

Uji Koefisien Simultan (Uji F) menurut Sugiyono (2020), Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Ketentuan yang digunakan adalah (berdasarkan probabilitas) yaitu: jika probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima, jika probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak. Hasil uji F dalam penelitian ini sebagai berikut:

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1116.150	2	558.075	333.311	.000 ^b
Residual	133.947	80	1.674		
Total	1250.096	82			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Burnout

Sumber : Data Primer Diolah (2023).

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa besarnya $F_{hitung} = 333,311 > F_{tabel} = 3,107$ dengan tingkat signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel *burnout* dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada kurir Shopee di Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *burnout* dan beban kerja maka komitmen organisasi pada kurir Shopee di Madiun juga meningkat. Hal ini dikarenakan walaupun kurir

merasa Lelah dan memperoleh beban kerja yang tinggi akan tetapi mereka tetap memiliki komitmen organisasi.

Uji Koefisien Determinan

Menurut Sugiyono (2020) Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Besarnya persentase sumbangan ini disebut koefisien determinasi berganda, dengan symbol R^2 . Untuk nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.929 ^a	.863	.860	1.29396	2.022

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Burnout

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data Primer Diolah (2023).

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai R^2 mendekati 1 yaitu 0,863, berarti ada pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase pengaruh variabel burnout dan beban kerja terhadap komitmen organisasi pada kurir Shopee di Madiun sebesar 86,3%. sedangkan sisanya yaitu 13,7% dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini di tarik kesimpulan, pengujian olah data, serta menganalisis pengaruh dari *burnout* dan beban kerja mempengaruhi komitmen organisasi pada kurir Shopee di Madiun). Dengan hasil pengujian yang sudah dilaksanakan, peneliti bisa membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan burnout terhadap komitmen organisasi pada kurir Shopee di Madiun. Hal ini menunjukkan walaupun karyawan Kurir Shopee mengalami burnout akan tetapi mereka tetap memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan beban kerja terhadap komitmen organisasi pada kurir Shopee di Madiun. Hal ini menunjukkan walaupun beban kerja karyawan Kurir Shopee mengalami peningkatan akan tetapi komitmen organisasi karyawan juga akan meningkat. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan burnout dan beban kerja terhadap komitmen organisasi pada kurir Shopee di Madiun. Hal ini menunjukkan walaupun karyawan Kurir Shopee mengalami burnout dan beban kerja yang tinggi akan tetapi mereka tetap memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Saran bagi peneliti selanjutnya agar rekomendasi untuk peneliti selanjutnya untuk ikut mempertimbangkan sumbangan pengaruh variabel bebas lain yang mempengaruhi komitmen organisasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga.,.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Ketujuh. Jilid 1 dan 2. Alih Bahasa: Agus Dharma*. Penerbit Erlangga.
- Deolla, A. L. A., Widodo, S., & Praningrum. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Stres Kerja pada Kurir J&T Express Kota Bengkulu. *The Manager Review*, 4(2), 485–508.
- Dewantara, D. A. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT . Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kawi Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–15.
- Gibson, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke dua*. Erlangga.
- Halimah, R., Yuliharsi, & Rivai, H. A. (2023). Influence Of Job Burnout And Work Environment On Job Satisfaction And It's Impact On Teachers Organizational Commitment. *Jornal of Social Research*, 2(5), 1523–1530.
- Idris, M. (2021). *Apa Itu UMKM: Pengertian, Kriteria, dan Contohnya*. Kompas.Com.
- Kunjtoro. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Rajawali.
- Kurniawan, D. A., Claudia, M., & Dahnia. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 9(2), 89–98.
- Mangkunegara, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Ke)*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2013). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204–220.
- Mawaddah, Y. I. (2019). Pengaruh burnout terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Perusahaan WL Aluminium Yogyakarta). Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Putra, A. S. (2016). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Institut Pertanian Bogor.
- Rachmatunnisa. (2020). *Survei: Tokopedia dan Shopee Adu Kuat Shopee Mendominasi*. Detiknet. <https://inet.detik.com/business/d-4872404/survei-tokopedia-dan-shopee-adu-kuat-mendominasi>
- Ramadhan, M. (2018). Pengaruh Burnout Dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pengendara Pt Go-Jek Indonesia. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta.
- Robbins. (2015). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi edisi kelima*. Erlangga.
- Sarisik, M., Bogan, E., Zengin, B., & Dedeoglu, B. (2019). *The impact of burnout on organizational commitment: A study of public sector employees in Turkey*. *Journal of Global Business Insights*, 4(2), 106–118.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
Vanchapo, A. p. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja. pertama. ed. Arsalan Namira*. CV. Penerbit Qiara media.