

Pengaruh Kondisi Burnout Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Konimex Jakarta

Laurencia Laurencia¹, Andi Nurlela²

^{1,2} Program Studi Sosiologi, Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Terbuka
Email: laurencia2001@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received August 05, 2024
Accepted August 31, 2024
Published September 08, 2024

Kata Kunci: Burnout, Interaksi Sosial, Karyawan, Motivasi Kerja, Stres Kerja



Abstrak

Perkembangan dan persiapan yang semakin ketat menekan perusahaan untuk lebih memaksimalkan produktivitas karyawan. Tetapi tidak jarang dengan tingginya beban pekerjaan, lingkungan kerja yang mendukung maupun komunikasi antar individu dan kelompok membuat karyawan mengalami stres. Stres adalah keadaan tekanan mental atau kecemasan yang disebabkan oleh berbagai masalah dalam hidup, salah satunya disebabkan oleh pekerjaan. Stres kerja dapat menyebabkan kejenuhan atau burnout yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kondisi burnout terhadap motivasi kerja karyawan PT Konimex Jakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Konimex Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan membagikan kuesioner kepada responden. Proses analisis data menggunakan program statistik SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 29.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan korelasi antara pengaruh burnout terhadap motivasi kerja karyawan adalah rendah atau lemah, tetapi tidak menutup kemungkinan tingkat burnout meningkat sehingga mempengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan jika tidak diatasi dengan baik.

Abstract

Increasingly tight developments and competition are putting pressure on companies to maximize employee productivity. However, it is not uncommon for high workloads, a supportive work environment and communication between individuals and groups to cause employees to experience stress. Stress is a state of mental pressure or anxiety caused by various problems in life, one of which is caused by work. Work stress can cause boredom or burnout which affects employee work motivation. This research aims to analyze the influence of burnout conditions on the work motivation of PT Konimex Jakarta employees. The sample in this research were employees of PT Konimex Jakarta. The research method used is a quantitative research method, data collection techniques by distributing questionnaires to respondents. The data analysis process uses the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) statistical program version 29.0 for Windows. The research results show that the correlation between the influence of burnout on employee work motivation is low or weak, but it does not rule out the possibility that burnout levels will increase, thereby affecting employee motivation and productivity if not handled properly.

Keywords: Burnout, Social Interaction, Employees, Work Motivation, Job Stress

A. Pendahuluan

Perkembangan bisnis yang semakin pesat dan persaingan yang semakin ketat antar kompetitor membuat perusahaan terus mengupayakan semua sumber daya yang ada demi meningkatkan kemampuan usahanya, salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM) yang sangat penting dalam sebuah perusahaan karena tercapainya tujuan perusahaan ditentukan oleh produktivitas karyawan yang baik. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja. Karyawan yang disiplin, termotivasi, dan bersemangat akan mampu bekerja dengan baik dan maksimal, sehingga target produktivitas perusahaan dapat tercapai. Untuk itu penting bagi perusahaan memperhatikan semangat kerja karyawannya. Semangat kerja mencerminkan perasaan senang dan puas individu atau kelompok terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerja sama, dan lingkungan kerja. Tuntutan tinggi yang diberikan perusahaan bisa menimbulkan tekanan dan stres kerja bagi karyawan, jika karyawan tidak dapat segera menyesuaikan diri, maka pekerjaannya akan menjadi beban yang lama kelamaan akan menyebabkan stres dan mempengaruhi produktivitasnya dalam bekerja.

Stres kerja adalah kondisi yang muncul ketika terdapat ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis individu dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Ketidakseimbangan ini dapat mempengaruhi berbagai aspek dalam diri individu, seperti emosi, kemampuan berpikir, dan perilaku. (Priansa 2017:312) dalam (Putra et al., 2022). Stres merupakan reaksi negatif dari individu yang mengalami tekanan berlebih akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak dibebankan kepadanya (Yuli Asih dkk 2018:1) dalam (Putra et al., 2022).

Berdasarkan jenisnya, stres dibagi menjadi dua, yaitu stres yang memberikan dampak negatif (distress) dan stres yang memberikan dampak positif (eustress). Stres positif mampu memberi dampak kepada individu untuk mengelola dan mereduksi ketegangan pada dirinya karena adanya motivasi atau dorongan yang bersifat internal maupun eksternal, meningkatkan performa dan memotivasi diri untuk mencapai tujuannya. Contoh: stres yang dirasakan saat mempersiapkan diri menghadapi ujian akademik. Kondisi ini dapat mendorong seseorang untuk lebih giat belajar dan mempersiapkan diri dengan lebih baik. Sebaliknya, stres negatif terjadi karena individu tidak mampu mengelola ketegangan dalam dirinya, sehingga timbul dampak negatif yang dapat mengakibatkan berbagai masalah kesehatan fisik dan mental, seperti kecemasan, depresi, dan masalah kesehatan lainnya (hipertensi, gangguan tidur, dan masalah pencernaan). Contoh: tekanan terus-menerus yang diterima karyawan di tempat kerja tanpa ada jeda menyebabkan tubuh dan pikirannya tidak mampu menyesuaikan diri dengan baik karena merasa tertekan dan tidak bisa mengendalikan atau tidak dapat menghadapi kondisi tersebut. Stres kerja yang berkembang ke arah negatif dapat menyebabkan kejenuhan atau burnout.

Burnout adalah istilah populer untuk kondisi penurunan energi mental atau fisik yang diakibatkan stres berkepanjangan terhadap pekerjaan. Baron dan Greenberg dalam (Aziah & Putrianti, 2018) mengungkapkan burnout adalah sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental, yang disertai rendahnya harga diri, akibat stres yang intens dan berkepanjangan. Menurut Maslach dalam (Aziah & Putrianti, 2018), burnout memiliki tiga dimensi utama:

kelelahan fisik dan psikis yang menguras energi karyawan, depersonalisasi yang ditandai dengan sikap menarik diri dari lingkungan karena merasa gagal atau menghindari ketidakpastian dalam pekerjaan, rendahnya hasrat pencapaian diri yang berdampak pada kepercayaan diri dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Menurut National Safety Council (NSC), burnout adalah akibat dari stres karena beban kerja yang berat dengan gejala kebosanan, pesimisme, kurang konsentrasi, kualitas kerja menurun, depresi, kepuasan kerja menurun, absen dari pekerjaan, dan masalah kesehatan.

PT Konimex adalah sebuah perusahaan farmasi yang didirikan pada 8 Juni 1967 oleh Bapak Djoenaedi Joesoef berlokasi di Desa Cemani, Sanggrahan, Sukoharjo, Jawa Tengah. Berawal dari kesederhanaan, Pak Djoen berbekal pengalaman di toko obat keluarganya dan keyakinan bahwa kebahagiaan dimulai dari hidup sehat, kemudian merintis usahanya dengan cita-cita menyehatkan keluarga di Indonesia. Perusahaan ini terus berkembang dari jumlah 33 cabang pada tahun 1992 menjadi 56 cabang pada tahun 2017 dengan jaringan yang meliputi seluruh Indonesia dan pasar internasional seperti Singapura, Malaysia, Myanmar, Kamboja, Vietnam, dan Saudi Arabia.

PT Konimex dikenal sebagai salah satu perusahaan farmasi terbesar di Indonesia dengan berbagai produk yang mencakup obat-obatan, vitamin dan suplemen makanan, serta makanan ringan. Beberapa produk terkenal : Paramex, Konicare, Termorex, Renovit, Nano Nano, Hexos dan Sobisco. PT Konimex berkomitmen untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat selalu berupaya menghasilkan produk-produk yang aman berkualitas tinggi dengan harga terjangkau.

B. Tinjauan Teoritis

1. Burnout

Burnout merujuk pada kondisi stres psikologis berkaitan dengan pekerjaan. Berdasarkan penelitian Maslach (1982) dalam (Fernet et al., 2017), kondisi ini dikonseptualisasikan ke dalam 3 (tiga) komponen: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya pencapaian pribadi. Kelelahan emosional adalah perasaan emosional yang berlebihan dan kelelahan di tempat kerja yang berkepanjangan. Depersonalisasi berupa respons negatif, sinis atau terlalu acuh terhadap orang lain di tempat kerja. Penurunan prestasi pribadi terjadi karena perasaan kehilangan efisiensi dan produktivitas di tempat kerja (efektivitas profesional menurun). Salah satu asumsi lama yang masih menjadi pedoman untuk beberapa peneliti hingga saat ini dan yang mendasari teori-teori adalah bahwa karyawan yang bermotivasi tinggi berisiko lebih tinggi mengalami burnout (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Pines, 1993). Selain itu, sejumlah penelitian baru-baru ini menyatakan bahwa kualitas motivasi karyawan menjadi alasan yang mendorong karyawan untuk berinvestasi dalam pekerjaan mereka dan dapat membuat mereka lebih atau kurang rentan terhadap stres kerja dan burnout.

Burnout merupakan proses psikologis yang diakibatkan oleh stres pekerjaan yang tidak dapat diatasi, menyebabkan kelelahan emosional, perubahan kepribadian, dan perasaan pencapaian yang menurun (Ivancevich, 2006) dalam (Aziah & Putrianti, 2018). Kondisi ini cenderung menjadi masalah khusus untuk orang-orang yang pekerjaannya memerlukan kontak yang mendalam dengan dan/atau memiliki tanggung jawab atas orang lain. Mizmir

(2011) burnout adalah kondisi seseorang yang terkuras habis dan kehilangan energi psikis maupun fisik.

Menurut Cherniss (dalam Tawale, 2011), salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya burnout adalah interaksi sosial. Interaksi sosial dengan rekan kerja merupakan sumber dukungan yang sangat penting bagi individu untuk dapat menyesuaikan diri dengan stres. Interaksi sosial yang baik menghasilkan dukungan sosial antar karyawan sehingga tidak terjadi stress kerja yang berkepanjangan. Dengan begitu dalam diri karyawan akan timbul perasaan nyaman, merasa diperhatikan, dan dihargai oleh orang-orang disekitarnya sehingga kinerja karyawan tetap optimal dan lingkungan kerja menjadi lebih sehat.

2. Interaksi Sosial

Interaksi sosial berasal dari kata interaksi artinya tindakan yang terjadi secara dua orang atau lebih yang bereaksi akan timbal balik melalui kontak langsung maupun tidak langsung (Wikipedia). Interaksi sosial tidak mungkin terjadi tanpa adanya dua syarat, yaitu kontak sosial dan komunikasi. Kontak sosial merupakan hubungan aksi dan reaksi yang terjadi antarindividu, antara individu dengan individu, antara individu dengan kelompok, atau antara kelompok dengan kelompok. Sedangkan komunikasi merupakan kegiatan memahami pesan orang lain dan memberikan reaksi atas pesan tersebut. Komunikasi dapat dilakukan baik langsung maupun tidak langsung. Jika salah satu syarat tersebut tidak terpenuhi, interaksi sosial tidak akan dapat terjadi.

Dalam kehidupan sosial, individu tidak lepas dari proses interaksi yang saling mempengaruhi atau saling berhubungan dengan norma dan nilai yang berlaku dalam masyarakat. Interaksi sosial merupakan kunci kehidupan sosial karena mencakup proses komunikasi, baik verbal maupun non verbal yang terjadi pada individu maupun kelompok. Proses komunikasi dapat memunculkan tindakan, mempengaruhi, mengubah atau memperbaiki perilaku individu atau kelompok.

Interaksi sosial yang baik menghasilkan dukungan sosial antar karyawan sehingga tidak terjadi stress kerja yang berkepanjangan. Dengan begitu dalam diri karyawan akan timbul perasaan nyaman, merasa diperhatikan, dan dihargai oleh orang-orang disekitarnya sehingga kinerja karyawan tetap optimal dan lingkungan kerja menjadi lebih sehat.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Siagian (2002:89) dalam (Arifin & Nurcaya, 2018) adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Artinya, tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai juga tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Menurut Hasibuan (2005:342) motivasi kerja adalah "Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang, agar mereka mau bekerja sama. Bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan."

Menurut Handoko (2010:143), motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang yang

bertujuan agar individu mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Buhler (2004:191) berpendapat "Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan".

Motivasi adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi, menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Seorang pegawai membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas.

Maslow menyampaikan motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa kebutuhan dasar, yaitu : kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, serta kebutuhan akan perwujudan diri. Dikutip dari (lih. Fisher, 1993; van der Heijden, Schepers, & Nijssen, 2012; Mann, 2007; Rothlin & Werder, 2008; Watt & Hargis, 2010) dalam (van Hooff & van Hooff, 2016), diperkirakan antara 15% hingga 87% karyawan melaporkan bahwa mereka kadang-kadang merasa bosan di tempat kerja.

Menurut teori self-determination (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000), pada dasarnya manusia ingin mengembangkan diri, tumbuh, dan menguasai tantangan. Karyawan yang merasa bosan di tempat kerja menganggap pekerjaan mereka tidak menantang dan tidak berarti (van Tilburg & Igou, 2011, 2012). Pencapaian tujuan yang terjadi lebih cepat dari yang diharapkan akan menghasilkan perasaan positif, sedangkan pencapaian tujuan yang lebih lambat dari yang diharapkan akan menimbulkan perasaan negatif. Selain itu, suasana hati yang dialami di tempat kerja mempengaruhi suasana hati karyawan di lingkungan rumah (Judge & Ilies, Citation 2004). Suasana hati negatif menyebabkan interpretasi negatif terhadap peristiwa, pikiran dan perasaan yang tidak menyenangkan, akibatnya keadaan suasana hati negatif dalam satu situasi akan menghasilkan suasana hati negatif dalam situasi berikutnya.

Berdasarkan tinjauan latar belakang dan tinjauan pustaka tersebut, maka hipotesis dari penelitian ini adalah ada atau tidak ada hubungan burnout dengan motivasi kerja pada karyawan PT Konimex Jakarta. Semakin tinggi tingkat burnout yang dialami karyawan, semakin besar pengaruh nya terhadap motivasi kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat burnout yang dialami karyawan, semakin kecil pengaruh nya terhadap motivasi kerja.

C. Metode

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Konimex Jakarta, berjenis kelamin laki-laki dan perempuan sebanyak 36 karyawan. Data penelitian dikumpulkan menggunakan instrument pengumpulan data berupa kuesioner.

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data yang digunakan berupa data yang berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas menggunakan software SPSS

(Statistical Package for the Social Sciences) versi 29.0 for windows dengan kriteria ; data akan dianggap normal apabila skor signifikan (sig) > taraf signifikan (t. s) yaitu sebesar 0,05.

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel predictor atau independent (X) dengan variabel kriterium atau dependent

(Y). Uji linieritas menggunakan software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 29.0 for windows, dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan nilai sig dengan 0,05 :

1. Jika nilai Deviation from Linearity sig > 0,05, maka terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent
2. Jika nilai Deviation from Linearity sig < 0,05, maka tidak terdapat hubungan yang linear
3. Uji hipotesis dengan menggunakan kriteria pengambilan keputusan pada uji korelasi product moment
4. Membandingkan nilai signifikan (sig) hitung dengan nilai signifikan yang telah ditetapkan. H0 ditolak jika sig dihitung \geq sig t.s 5% (0,05)
5. Membandingkan F hitung dengan F table . Jika nilai sig (2-tailed) < 0,05 maka terdapat korelasi antara variabel yang dihubungkan. Sebaliknya jika nilai sig (2-tailed) > 0,05 maka tidak terdapat korelasi.

D. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Kondisi Burnout Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Konimex Jakarta

Data yang diperoleh disajikan pada tabulasi berikut :

tabel 1, data hasil penelitian		
Responden	burnout	Motivasi Kerja
1	36	29
2	73	42
3	60	29
4	69	43
5	61	38
6	62	35
7	54	32
8	62	30
9	48	30
10	44	42
11	48	35
12	60	49
13	57	43
14	60	33
15	62	36
16	61	44

17	59	42
18	70	46
19	69	42
20	80	41
21	77	34
22	64	33
23	72	48
24	54	41
25	49	43
26	78	43
27	61	34
28	51	31
29	63	46
30	58	40
31	67	39
32	58	38
33	49	33
34	43	49
35	61	42
36	66	55

Uji normalitas menggunakan software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi

29.0 for windows dengan kriteria ; data akan dianggap normal apabila skor signifikan (sig) > taraf signifikan (t s) yaitu sebesar 0,05.

Tabel 2, Hasil dari uji normalitas :

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Burnout	,109	36	,200*	,980	36	,731
Motivasi Kerja	,114	36	,200*	,961	36	,238

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Dari hasil uji normalitas di atas diperoleh nilai signifikan Shapiro Wilk pada variabel burnout sebesar 0,731 dan pada variabel motivasi kerja sebesar 0,238. Karena sig > 0,05, maka kedua data tersebut berdistribusi normal.

Uji linieritas menggunakan software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 29.0 for windows, dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan nilai sig dengan 0,05.

Jika nilai Deviation from Linearity sig > 0,05, maka terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent

Jika nilai Deviation from Linearity sig < 0,05, maka tidak terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent

Tabel 3, hasil uji linieritas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Burnout	Between Groups	(Combined)	1043,833	23	45,384	1,331	,310
		Linearity	121,736	1	121,736	3,570	,083
		Deviation from Linearity	922,098	22	41,914	1,229	,365
	Within Groups		409,167	12	34,097		
	Total		1453,000	35			

Berdasarkan nilai signifikan (sig) dari data di atas, diperoleh nilai Deviation from Linearity sig nya 0,365 lebih besar dari 0,05, maka disimpulkan terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel burnout dengan variabel motivasi kerja.

Uji hipotesis menggunakan kriteria pengambilan keputusan pada uji korelasi product moment :

Membandingkan nilai signifikan (sig) hitung dengan nilai signifikan yang telah ditetapkan. H0 ditolak jika sig dihitung \geq sig t.s 5% (0,05)

Membandingkan F hitung dengan F table . Jika nilai sig (2-tailed) <0,05 maka terdapat korelasi antara variabel yang dihubungkan. Sebaliknya jika nilai sig (2-tailed) >0,05 maka tidak terdapat korelasi.

Tabel 4, hasil uji korelasi

Correlations

		Burnout	Motivasi Kerja
Burnout	Pearson Correlation	1	,289
	Sig. (2-tailed)		,087
	N	36	36
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,289	1
	Sig. (2-tailed)	,087	
	N	36	36

Dari tabel di atas, diperoleh hasil analisis :

Berdasarkan nilai signifikan Sig (2-tailed) diketahui sebesar $0,087 > 0,05$ yang berarti tidak ada korelasi yang signifikan antara kedua variabel

Berdasarkan nilai r hitung sebesar $0,289 < r$ tabel $0,329$, disimpulkan tidak ada korelasi yang signifikan antara kedua variabel, tetapi memiliki hubungan yang rendah atau lemah.

E. Simpulan dan Saran

1. Simpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan burnout terhadap motivasi kerja karyawan PT Konimex Jakarta. Pengaruh burnout terhadap motivasi kerja ada tetapi pengaruh nya rendah atau lemah, artinya terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan.

2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti ingin mengajukan saran kepada perusahaan , yakni untuk mencegah tingkat burnout pada karyawan tinggi sebaiknya perusahaan sesekali membuat acara antar karyawan , contoh: arisan, family gathering, lomba-lomba memperingati hari besar, outing

Peneliti juga memberikan saran untuk karyawan, meskipun hasil penelitian menunjukkan tingkat burnout pada rendah, tetapi jika tidak diatasi tidak menutup kemungkinan tingkat burnout itu tinggi dan semakin parah sehingga mempengaruhi motivasi dan produktifitas . Oleh sebab itu, sebaiknya karyawan memanfaatkan waktu istirahat atau libur sebaik mungkin, misalkan : staycation atau healing ke tempat yang nyaman dan menyenangkan, melakukan hobi, berolahraga dan berkumpul dengan teman atau keluarga.

F. Daftar Pustaka

Arifin, Anwar, and Nurcaya Nurcaya. 2018. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur." *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)* (1):728–38. doi: 10.55916/frima.v0i1.260.

- Aziah, Siti Nur, and Flora Grace Putrianti. 2018. "Interaksi Sosial Dengan Burnout Pada Karyawan PT. Dasar Karya Utama." *Jurnal Spirits* 8(2):18–31.
- Deddy Mulayana et al. 2018. *Komunikasi Kesehatan: Pemikiran Dan Penelitian*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fernet, Claude, Julien Chanal, and Frédéric Guay. 2017. "What Fuels the Fire: Job- or Task-Specific Motivation (or Both)? On the Hierarchical and Multidimensional Nature of Teacher Motivation in Relation to Job Burnout." *Work and Stress* 31(2):145–63. doi: 10.1080/02678373.2017.1303758.
- van Hooff, Madelon L. M., and Edwin A. J. van Hooft. 2016. "Work-Related Boredom and Depressed Mood from a Daily Perspective: The Moderating Roles of Work Centrality and Need Satisfaction." *Work and Stress* 30(3):209–27. doi: 10.1080/02678373.2016.1206151.
- Manihuruk, Candra Pranata, and Satria Tirtayasa. 2020. "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai." *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2):296–307.
- Nuraeni, Tating. 2017. *Sosiologi & Antropologi Kesehatan*. Yogyakarta: K-Media.
- Putra, A. A. Made Alit, Nengah Landra, and Ni Made Dwi Puspitawati. 2022. "Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali" *Values* 3:540–51.
- Rahmawati, Intan. 2021. *Pengantar Psikologi Sosial*. Jakarta timur: Bumi Aksara.
- Sunarto, Kamanto. 2021. *Sosiologi Kesehatan*. 2nd ed. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Yunus, Syamsu. 2018. *Kesehatan Mental: Perspektif Psikologis Dan Agama*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- https://id.wikipedia.org/wiki/Interaksi_sosial Diakses tanggal 23 Mei 2024