

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ABC

Oleh:

¹Insania Machmuda, ²Sulastri Irbayuni

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Jl. Rungkut Madya, Gn Anyar, Kec. Gn. Anyar, Surabaya, Jawa Timur 60294

e-mail : 21012010372@student.upnjatim.ac.id¹, sulastrii.ma@upnjatim.ac.id²

ABSTRACT

This empirical study investigates the extent to which compensation and burnout on employee performance at PT. ABC. The study adopts a quantitative research method was employed, involving the entire study population of 70 employees as respondents. Data analysis was conducted using the Structural Equation Modeling technique based on Partial Least Squares (SEM-PLS) approach. The findings indicate that adequate compensation can enhance employee motivation and performance, while burnout that is left unaddressed may reduce work motivation and hinder the achievement of production targets.

Keywords: *Compensation, Burnout, Employee Performance*

ABSTRAK

Studi empiris ini mengeksplorasi sejauh mana pengaruh yang ditimbulkan oleh faktor kompensasi dan burnout terhadap kinerja karyawan PT. ABC. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan seluruh populasi penelitian, yaitu 70 karyawan sebagai sampel. Proses analisis data dikerjakan dengan mengaplikasikan teknik Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil kajian ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang layak mampu mendorong semangat dan kinerja karyawan, sedangkan *burnout* yang dibiarkan tanpa penanganan akan memperburuk motivasi kerja dan menghambat pencapaian target produksi.

Kata kunci: *Kompensasi, Burnout, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Pengembangan SDM saat ini menjadi langkah strategis dalam menghadapi dinamika dan tekanan dunia bisnis. SDM mencakup individu dengan kompetensi, keterampilan, dan pengalaman yang berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi (Asriyanti et al., 2024). Menurut Basuki (2023), pertumbuhan organisasi tidak semata ditentukan oleh aspek keuangan, melainkan juga oleh sejauh mana organisasi mampu mengembangkan potensi individu yang menjadi aset kunci. Penerapan manajemen SDM menitikberatkan pada pengembangan kapasitas dan pembelajaran akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas dan semangat kerja secara berkelanjutan.

Dalam konteks pengelolaan SDM, kinerja karyawan menjadi indikator utama yang mencerminkan seberapa besar kontribusi seseorang terhadap organisasi. Towolliu et al. (2023) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan kontribusi nyata individu terhadap

organisasi. Hal ini dipertegas oleh Rattu (2022) yang menjelaskan bahwa kinerja meliputi berbagai aspek seperti kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja dalam tim. Sejumlah faktor internal dan eksternal turut mempengaruhi kinerja, termasuk di antaranya adalah kompensasi dan *burnout*.

Kompensasi merujuk pada bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan, baik berupa gaji, bonus, insentif, maupun tunjangan lainnya (Ramadhani & Irbayuni, 2021). Pemberian kompensasi yang adil dan proporsional berpotensi meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, serta loyalitas karyawan. Namun jika tidak proporsional dengan beban kerja, dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan kinerja karyawan (Herawati et al., 2021).

Sementara itu, kondisi *burnout* terjadi di mana seorang individu merasa lelah secara emosional maupun fisik karena tekanan kerja yang terus-menerus. Rahmadani et al. (2023) mengungkapkan bahwa *burnout* terjadi karena beban kerja yang tidak seimbang, tingginya tuntutan emosional serta kurangnya dukungan. Sandra (2023) menambahkan bahwa dampak *burnout* mencakup penurunan semangat, konsentrasi, dan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Fenomena yang terjadi di PT. ABC menunjukkan permasalahan yang nyata. Perusahaan manufaktur mebel ekspor yang berlokasi di Gresik ini mengalami penurunan capaian produksi selama tiga tahun terakhir. Berdasarkan data PT. ABC, total produksi perusahaan pada tahun 2022 hingga 2024 menetapkan target sebesar 2.000 unit per tahun. Kondisi ini menyebabkan adanya akumulasi pekerjaan yang belum terselesaikan setiap tahunnya. Mengatasi permasalahan tersebut, perusahaan menerapkan kebijakan penambahan jam kerja (*lembur*) yang dapat berlangsung melebihi jam kerja normal, di mana waktu operasional karyawan dimulai pada pukul 08.00 hingga 17.00 WIB. Namun, realisasi produksi tidak pernah mencapai target dan terus mengalami penurunan setiap tahunnya. Dalam praktiknya, pelaksanaan *lembur* terkadang tidak sepenuhnya sebanding dengan pemberian kompensasi yang sesuai, di mana perusahaan hanya memberikan kompensasi untuk maksimal 2 jam kerja tambahan, sementara regulasi pemerintah telah menetapkan ketentuan mengenai batas maksimal *lembur* sebesar 4 jam. Situasi tersebut memicu rasa tidak adil dan perasaan kurang dihargai di kalangan karyawan. Berdasarkan tuntutan kerja tambahan yang berlebihan pada setiap tahun karena tidak tercapainya target produksi, hal ini menunjukkan tingkat kelelahan karyawan semakin tinggi dan ketidaksesuaian antara usaha yang diberikan dengan kompensasi yang diberikan berpotensi menurunkan motivasi karyawan.

Selain meningkatnya tingkat kelelahan fisik dan jam kerja tambahan yang berlebih, kondisi ini memunculkan indikasi *burnout* di kalangan karyawan. Faktor penyebabnya tidak hanya jam kerja yang melebihi batas, tetapi juga penumpukan produksi yang tidak kunjung terselesaikan. Di samping tugas pokok dalam proses produksi, karyawan memiliki tanggung jawab tambahan diluar proses produksi utama, yaitu melakukan pengiriman produk jadi serta menerima bahan baku di area pelabuhan. Proses penerimaan bahan baku ini menjadi tantangan, sebab setelah bahan diterima karyawan akan mengolah langsung bahan tersebut tanpa adanya jeda waktu yang memadai. Kondisi ini menyebabkan siklus kerja yang semakin padat dengan minimnya waktu istirahat. Pola kerja seperti ini memicu siklus kelelahan fisik dan psikis yang semakin parah.

Mayoritas penelitian terdahulu lebih menyoroti perusahaan besar dengan sistem SDM yang mapan. Masih sedikit studi yang mengkaji secara bersamaan pengaruh kompensasi dan *burnout* di perusahaan manufaktur berskala menengah, khususnya sektor mebel. Penelitian ini menawarkan pendekatan simultan terhadap variabel kompensasi dan *burnout*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi sejauh mana kompensasi dan *burnout* mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak terbatas pada memberikan dukungan teoritis bagi pengembangan pengetahuan di ranah manajemen sumber daya

manusia, tetapi juga menjadi masukan praktis bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan kerja yang lebih adil, manusiawi, dan produktif.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Secara umum, kompensasi merupakan pemberian yang dilakukan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas usaha dan pencapaian kerja mereka. Pemberian ini dapat berupa imbalan bentuk uang, baik yang disalurkan secara langsung maupun tidak langsung, serta dapat pula berupa bentuk penghargaan lainnya. Kompensasi juga berperan secara esensial dalam menentukan tingkat motivasi dan kinerja individu. Menurut Sulaeman et al. (2024), kompensasi yang diberikan secara adil dan sebanding dengan kualitas serta kuantitas pekerjaan dapat mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Sementara itu, Nursyamsi dan Irbayuni (2025) menyatakan bahwa sistem kompensasi yang tepat dan efektif mampu menarik sekaligus mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Menurut (Thahir, 2022), terdapat beberapa indikator kompensasi, yaitu: gaji, lembur, tunjangan, dan fasilitas.

Burnout

Burnout merupakan kondisi kelelahan yang mencakup aspek emosional, fisik, perilaku, serta munculnya sikap negatif terhadap diri sendiri maupun pekerjaan. Simanjuntak et al. (2024) menyatakan bahwa *burnout* adalah bentuk kelelahan yang terjadi secara psikologis maupun fisik, yang dipicu oleh tekanan kerja yang berlebihan dan berkepanjangan. Ramadhan dan Sukarno (2022) juga menyatakan bahwa *burnout* muncul akibat tuntutan emosional yang terus-menerus dari lingkungan kerja, yang menyebabkan kelelahan secara menyeluruh, baik secara fisik, mental, maupun emosional.

Kondisi ini tidak hanya berdampak pada individu dalam bentuk stress, penurunan semangat, dan ketidakpuasan kerja, tetapi juga dapat merugikan organisasi secara menyeluruh karena menurunnya kinerja karyawan secara signifikan. *Burnout* juga sering kali muncul pada karyawan yang terjebak dalam pekerjaan monoton, atau multitugas tanpa variasi dan istirahat yang cukup. Dalam jangka panjang, hal ini dapat mengikis motivasi kerja dan mengurangi produktivitas secara menyeluruh. Menurut Kumajas et al. (2023), terdapat beberapa indikator *burnout*, yaitu: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana tingkat individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, sesuai dengan target yang ditetapkan organisasi. Menurut Sulpiani Pandari (2021), kinerja merupakan hasil kerja yang diukur dari tingkat efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas, yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Individu yang mampu menyelesaikan tugasnya secara baik, tepat waktu, dan memenuhi standar yang ditetapkan menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi.

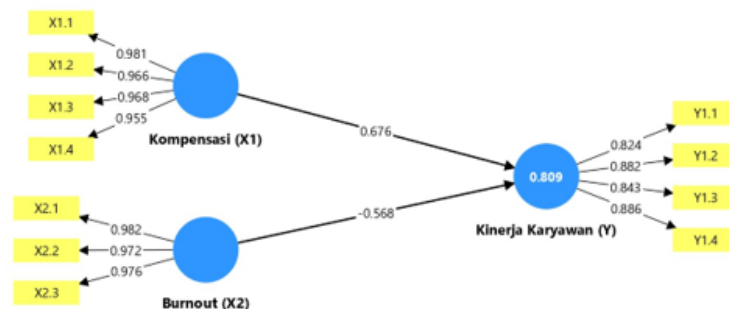
Ketika setiap individu memberikan kontribusi maksimal dalam menjalankan fungsinya, maka operasional perusahaan dapat berlangsung secara efisien dan efektif. Hal ini memungkinkan target perusahaan tercapai dengan lebih terukur, sistematis, dan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Menurut Pratama dan Irbayuni (2023), terdapat beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerja sama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Untuk menganalisis data, digunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Penentuan sampel dalam studi ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Pada penelitian ini, jumlah responden yang dilibatkan sebanyak 70 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Outer Model



Gambar Error! No text of specified style in document.1. Outer Model

Berdasarkan hasil output PLS yang ditampilkan, dapat dilihat bahwa nilai faktor loading dari setiap indikator tercantum di atas tanda panah yang menghubungkan antara variabel dengan indikator-indikatornya. Sementara itu, nilai koefisien jalur (*path coefficients*) juga dapat diidentifikasi pada garis panah yang menjadi penghubung antara variabel eksogen dan variabel endogen.

Convergen Validity

Tabel 1. *Outer Loadings*

	Kompensasi (X1)	Burnout (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0.981		
X1.2	0.966		
X1.3	0.968		
X1.4	0.955		
X2.1		0.982	
X2.2		0.972	
X2.3		0.976	
Y1.1			0.824
Y1.2			0.882
Y1.3			0.843
Y1.4			0.886

Sumber: Data Diolah

Merujuk pada tabel yang disajikan, pengujian validitas indikator dilakukan melalui pengamatan terhadap nilai loading factor yang merepresentasikan tingkat keterhubungan antara konstruk dan indikator-indikatornya. Suatu indikator dikategorikan valid apabila loading factor melebihi nilai 0,5 atau T-statistic melampaui angka 1,96, yang merupakan batas kritis Z pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Seluruh indikator reflektif pada variabel Kompensasi (X1), Burnout (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) tercatat memiliki nilai loading factor di atas 0,50 serta signifikan secara statistik dengan T-statistic yang melampaui kriteria

minimal. Dengan demikian, temuan ini menegaskan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini memenuhi persyaratan validitas konvergen.

Discriminant Validity

Tabel 2. *Average Variance Extracted (AVE)*

	AVE
Kompensasi (X1)	0.936
Burnout (X2)	0.954
Kinerja Karyawan (Y)	0.738

Sumber: Data Diolah

Pada tahap selanjutnya, evaluasi model dilakukan melalui pengukuran nilai Average Variance Extracted (AVE) yang merefleksikan proporsi varians indikator yang berhasil dijelaskan oleh konstruk atau variabel laten. Suatu konstruk dinyatakan memiliki kualitas yang memadai apabila nilai AVE-nya melampaui ambang batas 0,5. Hasil perhitungan AVE menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) memperoleh nilai sebesar 0,936, variabel Burnout (X2) sebesar 0,954, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,738. Karena seluruh nilai tersebut melebihi kriteria minimal 0,5, maka ketiga variabel dapat dikonfirmasi memiliki validitas konvergen yang baik.

Composite Reliability

Tabel 3. *Composite Reliability*

	Composite Reliability
Kompensasi (X1)	0.978
Burnout (X2)	0.977
Kinerja Karyawan (Y)	0.883

Sumber: Data Diolah

Pengujian terhadap reliabilitas komposit menghasilkan nilai sebesar 0,978 untuk variabel Kompensasi (X1), 0,977 untuk variabel Burnout (X2), dan 0,883 untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Seluruh nilai tersebut melampaui ambang batas 0,70 yang direkomendasikan dalam pengukuran reliabilitas. Oleh karena itu, dapat dipastikan bahwa ketiga variabel yang dianalisis dalam penelitian ini menunjukkan konsistensi internal yang tinggi dan memenuhi kriteria reliabilitas yang telah ditetapkan.

R-square

Tabel 4. *R-square*

	R-square
Kinerja Karyawan (Y)	0.809

Sumber: Data Diolah

Nilai R-square sebesar 0.809 mengindikasikan bahwa model ini mampu menjelaskan fenomena atau permasalahan Kinerja Karyawan sebesar 80,90%. Sementara itu, sisanya sebesar 19,10% dijabarkan oleh variabel lain di luar Kompensasi dan Burnout.

Uji Hipotesis

Tabel 5. *Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)*

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.676	0.672	0.076	8.845	0.000
Burnout (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.568	-0.570	0.046	12.448	0.000

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. ABC dapat diterima, dengan path coefficients sebesar 0,676, dan nilai T-statistic sebesar $8,845 > 1,96$ (nilai T-tabel dari $Z\alpha = 0,05$), atau P-Value $0,000 < 0,05$, dengan hasil Signifikan.

H2: *Burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. ABC dapat diterima, dengan path coefficients sebesar -0.568, dan nilai T-statistic sebesar $12.448 > 1,96$ (nilai T-tabel dari $Z\alpha = 0,05$), atau P-Value $0,000 < 0,05$, dengan hasil Signifikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Fakta dilapangan menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan, khususnya upah lembur, belum sebanding dengan beban kerja yang dijalani. Meskipun gaji sudah sesuai UMR, kompensasi lembur dinilai belum mencerminkan kontribusi mereka, sehingga mempengaruhi semangat dan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan indikator gaji memiliki pengaruh lebih besar, hal ni menegaskan bahwa pentingnya kompensasi dalam motivasi kerja. Mayoritas karyawan adalah laki-laki berusia 21-30 tahun (generasi Z), karakteristik ini membuat mereka sensitive terhadap keadilan kompensasi dan emngandakan penghargaan finansial sebagai pendorong motivasi. Kompensasi yang layak dapat meningkatkan semanta, loyalitas, dan pencapaian target. Temuan ini sejalan dengan penelitian Roziki et al., (2022) serta Putri & Iryanti (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa banyak karyawan mengalami kelelahan, kejenuhan, dan kehilangan semangat kerja, tercermin dari indikator kelelahan emosioanl yang tertinggi. Kondisi ini diperparah oleh tugas yang berulang, Kurangnya waktu istirahat, dan minimnya penghargaan, yang menurunkan motivasi serta menghambat pencapaian target produksi. Mayoritas karyawan adlah laki-laki yang berusia 21-30 tahun (generasi Z), karakteristik ini membuat mereka sensitive terhadap kesejahteraan kerja, keseimbangan hidup, dan kebutuhan akan penghargaan yang jelas. Beban kerja fisik yang monoton tanpa dukungan yang memadai meningkatkan risiko *burnout*. *Burnout* berperan signifikan dalam menhurunkan produktivitas, sehingga pencegahannya memerlukan pengelolaan beban kerja yang seimbang, waktu isitirahat yang cukup, dan penghargaan yang adil. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ramadhan & Sukarno (2022) dan Apriana et al., (2022) yang menunjukkan *burnout* berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Ditinjau dari hasil analisis serta uji yang telah diperoleh kompensasi dan *burnout* menjadi dua faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT. ABC. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengevaluasi sistem kompensasi, khususnya terkait pemberian upah lembur yang selama ini belum sesuai dengan jam kerja aktual. Meskipun gaji pokok telah sesuai UMR, ketidaksesuaian kompensasi lembur dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. pemberian kompensasi yang layak dan transparan, sesuai dengan beban kerja karyawan, diyakini dapat meningkatkan kepuasan, motivasi, dan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan pemberian bonus atau penghargaan non-finansial sebagai bentuk apresiasi tambahan. Di sisi lain, perusahaan juga perlu mengambil langkah tepat untuk menurunkan tingkat *burnout*, khususnya kelelahan emosional yang dialami karyawan akibat beban kerja berlebihan. Upaya yang dapat dilakukan meliputi pengaturan jadwal kerja yang proporsional, pemberian waktu istirahat yang memadai, serta rotasi tugas secara berkala untuk mengurangi kejenuhan. Dengan demikian, pengelolaan kompensasi yang adil dan pengendalian *burnout* secara simultan diharapkan dapat membentuk iklim kerja yang positif serta menunjang pencapaian target.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 1(1), 14–32. <https://doi.org/10.24176/jsmb.v1i1.8109>
- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarak, S., & Anshori, M. I. (2024). *Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan*. 3.
- Basuki, N. (2023). Artikel Mengoptimalkan Modal Manusia : Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhummyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13–22.
- Kumajas, T. G. M., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2023). Pengaruh Work From Home Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Mulia Abadi Manado. *Productivity*, 4(6), 762–767. <https://doi.org/10.35797/ejp.v4i6.52354>
- Nursyamsi, F., & Irbayuni, S. (2025). The Influence Of Workload And Compensation On Employee Performance At J&T Express Couriers In The North Surabaya Region. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*, 8(1), 151–160. <https://www.e-journal.uac.ac.id/index.php/iijse/article/view/5465>
- Pratama, D. R. N., & Irbayuni, S. (2023). the Influence of Work Discipline and

- Compensation on Employee Performance. *Multifinance*, 1(2), 81–94. <https://doi.org/10.61397/mfc.v1i2.48>
- Putri, D. A., & Iryanti, E. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 749–758. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.4770>
- Rahmadani, M. G., Puspita, V., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Burnout dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 4(1), 97–107. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v4i1.121>
- Ramadhan, M. I. H., & Sukarno, G. (2022). Analisis Stres Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Selama Pandemi Covid-19 Di RS Islam Surabaya A.Yani. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 7(3), 363–372. <https://jurnal.stkippersada.ac.id/jurnal/index.php/JPE/article/download/1933/1422>
- Ramadhani, Y. R., & Irbayuni, S. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kub Mampu Jaya Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 124–134. <https://doi.org/10.31857/s013116462104007x>
- Rattu, P. N., Pioh, N. R., & Sampe, S. (2022). Optimalisasi Budaya Organisasi. *Jurnal Governance*, 2(1), 1–9.
- Roziki, A. N., Irbayuni, S., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Panji Bintang Jaya. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2), 101. <https://doi.org/10.35906/equili.v11i2.1143>
- Sandra, A. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(4), 169–176.
- Simanjuntak, D., Nofrianda, R., & Periantalo, J. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDMD Kota Jambi The. *Jurnal Psikologi Jambi*, 9(01), 30–37. <https://mail.online-journal.unja.ac.id/jpj/article/download/37215/19095>
- Sulaeman B, Seniorita Seniorita, & Ratnawati Ratnawati. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Rezky Bahari Makassar. *MASMAN: Master Manajemen*, 2(3), 01–13. <https://doi.org/10.59603/masman.v2i3.428>
- Sulpiani Pandari. (2021). Jurnal Manajemen , Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Asera Tirta Posidonia Palopo Sulpiani Pandari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tt. Asera Tirta Posidonia Palopo Sulpiani*, 5(14), 164–188.
- Thahir, M. S. (2022). Effect of Shift Work System (3 Groups) on Employee Motivation, Compensation and Performance At PT. Prima Alam Gemilang in Bombana, Southeast Sulawesi. *Scientium Management Review*, 1(2), 27–41.

Trifena Towoliu, G., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Danpolitik Provinsi Sulawesi Utara (the Influence of Training and Development and Job Characteristics on Employee Performance in the Nati. *Jurnal EMBA*, 11(3), 935–945.