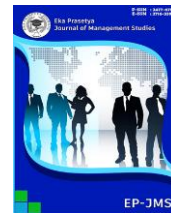




Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



THE IMPACT OF BURNOUT (EMOTIONAL EXHAUSTION, DEPERSONALIZATION, AND PERSONAL ACCOMPLISHMENT) ON GEN Z EMPLOYEE PERFORMANCE

PENGARUH BURNOUT (EMOTIONAL EXHAUSTED, DEPERSONALIZATION, DAN PERSONAL ACCOMPLISHMENT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN GEN-Z

Ratih Nur Widyantari¹, Villas Agris Pujangga², Angelina Lintang Febryan³, Anindita Isna Aulia⁴, Muhammad Yusuf Ariyadi⁵

¹²³⁴⁵ Prodi Bisnis Digital, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Karanganyar, Indonesia

Keywords:

Burnout; Emotional Exhaustion; Depersonalization; Personal Accomplishment; Employee Performance.

Abstract. Burnout has increasingly become a critical issues among Generation Z employees working in the Indonesian private sector, where rapid technological advancement and envolving job demands intensify psychological stress. This study examines the influence of three burnout dimensions-emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment-on employee performance. A quantitative survey methodology was applied, with data collected from Gen-Z employees and analyzed using SPSS for validity and reliability testing, while SmartPLS with the PLS-SEM approach was employed to assess the structural model and evaluate the proposed hypotheses. The analysis confirms that emotional exhaustion negatively affects employee performance, indicating that a decline in emotional energy tends to reduce productivity and work engagement. Depersonalization also has a detrimental effect, leading to emotional detachment and diminished commitment to organizational goals. Conversely, personal accomplishment shows a positive, significant contribution to performance, indicating that employees who perceive higher levels of achievement are more motivated and capable of delivering better results. These findings highlight the urgency for organizations to strengthen mental health support, improve recognition systems, and implement adaptive human resource strategies to maintain optimal performance among the emerging Gen-Z workforce.

Corresponding author*

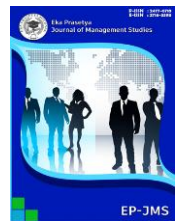
Email:

ratihnurwidyantari@gmail.com



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



1. PENDAHULUAN

Fenomena kesehatan mental masih menjadi tren dalam dunia kerja generasi z yang bekerja di sektor swasta di Indonesia. Generasi-Z dikenal sebagai generasi yang adaptif terhadap teknologi. Ada banyak hal terjadi di dalam dunia kerja para generasi yang selalu dituntut untuk multitasking di perubahan teknologi yang semakin maju ini. Dalam tren kerja terbaru yang masih banyak dialami oleh generasi ini adalah tekanan kerja tinggi dari perusahaan. Hal ini mengakibatkan suatu masalah mental terhadap karyawan Gen-Z yang biasa disebut dengan nama *burnout*.

Masalah kesehatan mental memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan (J. Sun *et al.*, 2022). Hubungan emosi-stress yang erat dan keterampilan fungsi adaptif mengharuskan individu untuk mengendalikan reaksi emosional dan beradaptasi dengan tekanan yang meningkat melalui keyakinan dari afeksi diri mereka (S. Yener, 2020). Menurut temuan sebelumnya, (Y. Kristiana *et al.*, 2025) menyatakan adanya hubungan positif antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan. Penelitian tersebut menyatakan bahwa hasil penelitian konsisten dengan penelitian sebelumnya. Hal ini selaras bahwa penelitian terhadap generasi terbaru menjadi sorotan penting untuk sebuah perusahaan dapat meningkatkan efektivitas sumber daya karyawan.

Data penelitian ini diharapkan mampu memberikan arah dan dampak bagi perusahaan swasta untuk meningkatkan upaya pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam perusahaannya untuk menganalisis berbagai tantangan dan hambatan yang akan terjadi di masa depan.

Analisis komprehensif akan pengaruh *emotional exhausted*, *depersonalization*, dan *personal accomplishment* terhadap kinerja karyawan Gen-Z di perusahaan sektor swasta merupakan tujuan dari studi ini. Sehingga perusahaan dapat memahami kondisi psikologis generasi tenaga kerja masa kini dan diharapkan dapat menyusun strategi manajemen sumber daya manusia yang adaptif.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1. *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan

Fenomena *burnout* sebenarnya adalah masalah yang harus diperhatikan terutama pada generasi muda sekarang, atau biasa disebut dengan Gen-Z, dan perlu diperhatikan dengan baik karena akan berdampak pada performa dan keterlibatan karyawan satu dengan karyawan yang lain yang sama atau berbeda dengan generasi sebelumnya.

Kelelahan kerja (*burnout*) biasanya diukur dengan menilai frekuensi gejala dalam dua domain; kelelahan emosional dan depersonalisasi (D.B. Hewitt *et al.*, 2020). Dalam penelitian D.B. Hewitt *et al.*, (2020), kategorisasi pertama yang digunakan untuk mengevaluasi *burnout* adalah kelelahan emosional dan depersonalisasi; dengan menggunakan ambang batas paling sensitif dari gejala *burnout* tahunan, 5521 residen (91,4%), melaporkan bahwa gejala kelelahan emosional atau depersonalisasi memenuhi kriteria *burnout*.

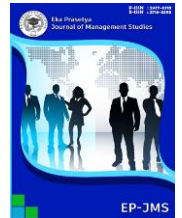
Sementara menurut penelitian Leitao *et al.*, (2021), *International Journal of Environmental Research and Public Health*, kelelahan kerja (*burnout*) dapat dibedakan berdasarkan demotivasi, *burnout* emosional, dan disosiasi diri.

2.2. *Emotional Exhausted* terhadap Kinerja Karyawan



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Emotional exhausted atau biasa disebut dengan kelelahan emosional merupakan kondisi kelelahan mental yang dialami oleh karyawan apabila seorang karyawan mendapatkan tekanan pekerjaan dan tuntutan berlebih diluar tanggung jawab awal yang semestinya.

H1 : *Emotional exhausted* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Gen-Z.

2.3. *Depersonalization* terhadap Kinerja Karyawan

Depersonalization merupakan perasaan terputus dengan diri sendiri. Gangguan depersonalisaasi membuat seseorang merasa bahwa tubuh, pikiran, dan emosi mereka tidak nyata atau tidak terhubung dengan dirinya. Selain mempengaruhi kehidupan profesional, burnout (*emotional exhausted, depersonalization*) juga mempengaruhi kehidupan pribadi karyawan (Leitao *et al.*, 2021).

H2 : *Depersonalization* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Gen-Z.

2.4. *Personal Accomplishment*

Personal accomplishment atau pencapaian pribadi, dalam hal ini merupakan variabel positif yang melengkapi variabel lainnya. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa *personal accomplishment* merupakan karakteristik *burnout* selain depersonalisasi dan *emotional exhausted*. Pencapaian pribadi pada hakikatnya dapat meningkatkan kepercayaan diri, motivasi intrinsik, dan kualitas penyelesaian tugas.

H3 : *Personal accomplishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Gen-Z.

2.5. *Kinerja Karyawan*

Menurut Mifdolin Alim *et al.*, (2025) kinerja karyawan mengacu pada tingkat keberhasilan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang dinilai berdasarkan ketetapan peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan, mencakup pencapaian kuantitatif, kualitatif, dan perilaku kerja yang mendukung organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Dilakukan metode kuantitatif deskriptif, survey dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner dengan responden karyawan Gen-Z yang bekerja di perusahaan sektor swasta dengan *purposive sampling*. Menggunakan riset daring Google Form dan disebar ke seluruh populasi yang relevan dengan penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan PLS-SEM sebagai uji model struktural dan relevansi tiap variabel laten. Uji validitas dan reliabilitas diuji menggunakan SPSS, serta uji variabel diskriminan dan uji hipotesis dilakukan menggunakan SmartPLS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 144 responden keseluruhan, terdapat 138 responden valid yang merupakan karyawan Gen-Z berusia 19-26 tahun. Mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK (88,4%).

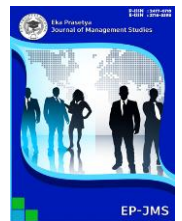
Tabel 1. Karakteristik Responden

Kriteria		Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Jenis Kelamin	Laki-Laki	49	35.5%	35.5%
	Perempuan	89	64.5%	100%



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Usia	19-22 th	55	39.9%	39.9%
	23-26 th	83	60.1%	100%
Pendidikan Terakhir	SMK/SMA	122	88.4%	88.4%
	D3	4	2.9%	91.3%
	S1	12	8.7%	100%
	S2	-	0%	0%
	Lainnya	-	0%	0%
Lama Bekerja	<1 tahun	55	39.9%	39.9%
	1 – 3 tahun	68	49.3%	89.1%
	3 – 5 tahun	14	10.1%	99.3%
	>5 tahun	1	7%	100%

Sumber tabel : Analisis Frekuensi SPSS

Data yang telah didapatkan sebesar 144 responden, dengan total responden yang valid sebanyak 138 responden, dan sebanyak 6 responden tidak valid. Terdapat 49 orang laki-laki dan 89 orang perempuan menjawab dengan pembagian usia produktif pada rentang usia Gen-Z, di 19-22 tahun sebanyak 55 responden, dan 23-26 tahun sebanyak 83 responden.

Responden yang memiliki pendidikan terakhir pada rentang SMA/SMK ada 122, D3 ada 4, dan S1 ada 12 responden. Responden memiliki kriteria lama bekerja <1 tahun ada 55, 1-3 tahun ada 68, 3-5 tahun ada 14, dan > 5 tahun ada 1 responden.

Menurut observasi dari tabel karakteristik, terdapat suatu sigma untuk kondisi yang sedang dialami oleh generasi saat ini bahwa mayoritas Gen-Z di Indonesia yang masuk di dunia kerja memiliki latar belakang pada jenjang pendidikan menengah dan beberapa populasi masih berada pada tahap awal karir mereka. Tahap-tahap tersebut memiliki potensi risiko stres kerja yang lebih tinggi karena proses adaptasi yang realistis akan dialami di awal pengenalan dunia kerja.

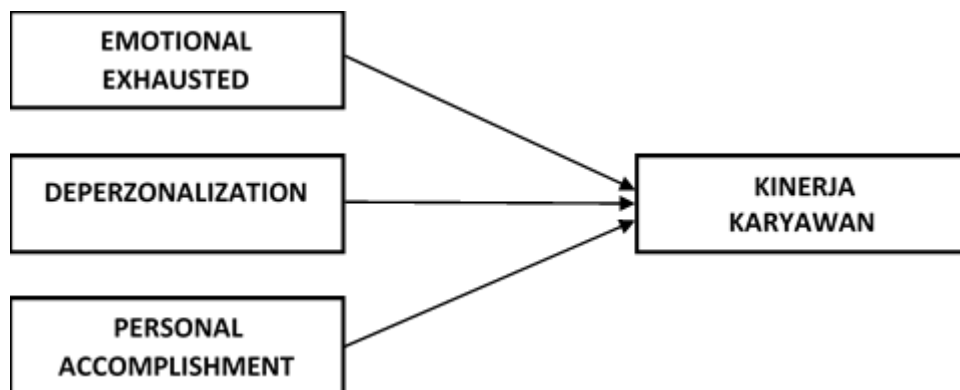
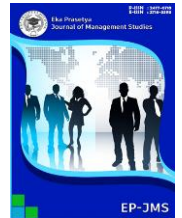
4.2 Model Kerangka Pembahasan

Penelitian ini mengukur pengaruh faktor-faktor *burnout*, yaitu *emotional exhausted*, *depersonalization*, dan *personal accomplishment* terhadap kinerja karyawan Gen-Z, khususnya bagi karyawan Gen-Z yang bekerja di sektor perusahaan swasta, baik perusahaan kecil/menengah maupun perusahaan besar.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Gambar 1. Model Kerangka

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item (N)	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Emotional Exhausted</i>	4	0.997	Reliabel (Sangat Tinggi)
<i>Depersonalization</i>	3	0.929	Reliabel (Sangat Tinggi)
<i>Personal Accomplishment</i>	3	0.860	Reliabel (Sangat Tinggi)
Kinerja Karyawan	10	0.949	Reliabel (Sangat Tinggi)

Sumber tabel : SPSS

Menurut tabel di atas, keseluruhan variabel yaitu *emotional exhausted*, *depersonalization*, *personal accomplishment*, dan kinerja karyawan bernilai Cronbach's Alpha >0.70 . Artinya persisten dari instrumen sangat lah reliabel dan layak menguji hipotesis lebih lanjut.

4.4 Uji Inner & Outer Model

Analisis PLS-SEM Algorithm menghasilkan koefisien jalur (β) dalam melihat kekuatan antar variabel laten, di mana $P\text{-value} < 0.05$. Terhadap kinerja karyawan masing-masing hasil nya adalah *emotional exhausted* $\beta=0.170$, *depersonalization* $\beta=-0.297$, dan *personal accomplishment* adalah $\beta=0$.

4.5 Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan dilakukan menggunakan SmartPLS dengan metode PLS-SEM untuk menghitung Stone-Geisser's Q^2 (*predictive relevance*) pada model yang telah dibangun.

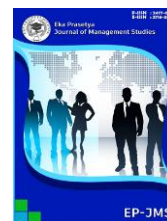
Tabel 3. Uji *Blindfolding*

Variabel	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Depersonalization	414	414	
Emotional Exhausted	552	552	



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

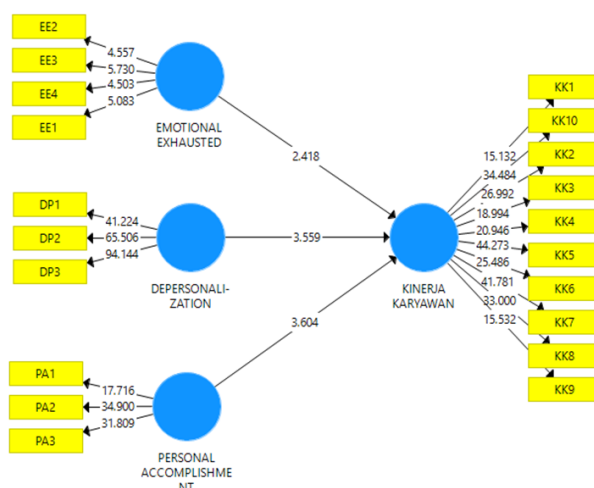
(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Kinerja Karyawan	1380	1141.489	0.173
Personal Accomplishment	414	414	

Sumber tabel : SmartPLS

Berdasarkan hasil analisis *Blindfolding*, model penelitian ini terbukti memiliki relevansi prediktif (predictive relevance) yang memadai. Hasil menunjukkan nilai $Q^2=0.173$ pada variabel dependen kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen seperti *emotional exhausted*, *depersonalization*, dan *personal accomplishment* memiliki kemampuan untuk memprediksi data variabel kinerja karyawan secara akurat diluar data yang digunakan dalam estimasi model, dengan kekuatan prediksi yang diklasifikasikan sebagai moderat.



Gambar 2. Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik, sehingga model struktural mampu memprediksi variabel kinerja karyawan dengan tingkat akurasi yang memadai.

4.6 Uji Hipotesis

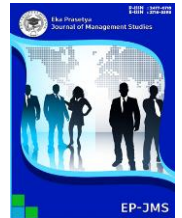
Tabel 4. Uji Hipotesis

Hubungan Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Depersonalization > Kinerja Karyawan	0.434	0.419	0.122	3.559	0



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Emotional Exhausted > Kinerja Karyawan	-0.292	-0.249	0.121	2.418	0.016
Personal Accomplishment > Kinerja Karyawan	0.344	0.327	0.095	3.604	0

Sumber tabel : SmartPLS

Ditampilkan bahwa *emotional exhausted* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan ($\beta=-0.292$), sehingga mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan emosional, maka terdapat pula kecenderungan penurunan kinerja, meskipun kekuatan pengaruhnya relatif lemah. *Depersonalization* menunjukkan koefisien jalur positif terhadap kinerja karyawan ($\beta=-0.434$). Hal ini mengindikasikan bahwa *depersonalization* cukup signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan hasil analisis dari *personal accomplishment* menunjukkan koefisien jalur positif yang paling kuat terhadap kinerja karyawan ($\beta=0.344$). Menurut artikel acuan (Y. Kristiana *et al.*, 2025), menyatakan bahwa karyawan menghargai kemampuan mereka untuk terlibat dan berkolaborasi dengan orang lain, sehingga begitu krusialnya keterampilan komunikasi dan membangun hubungan dalam mengoptimalkan kepuasan kerja dan efektivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa rasa pencapaian personal merupakan indikator yang sangat kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan secara personal maupun tim.

4.7 Pembahasan

Menurut analisis yang telah diuji, hasil mendukung teori hipotesis bahwa kelelahan emosional mengurangi energi dan motivasi kerja (H1). Gen-Z yang belum sepenuhnya matang secara emosi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih rentan kelelahan dibanding generasi sebelumnya. Artinya, tinggi nya *emotional exhausted* maka rendah nya kinerja karyawan Gen-Z. Pada implementasinya, pengaruh ini lebih minim dibanding pengaruh lainnya. Oleh karena itu, karyawan dengan tag Gen-Z seringkali berusaha memaksakan diri untuk terus produktif meskipun kondisi mental sedang lelah.

Variabel *depersonalization* dalam uji ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Gen-Z. Depersonalisasi terjadi ketika karyawan mulai bersikap sinis, merasa terpisah, atau acuh tak acuh terhadap pekerjaan. Hal ini perlu mendapat analisis lebih lanjut dari penelitian sebelumnya. Pada penelitian ini, H2 masih diragukan dan memerlukan hasil penelitian sebelumnya lebih lanjut. Hasil dari penelitian D.B. Hewitt *et al.*, (2020), dalam jurnal *JAMA Surgery* bahwa gejala depersonalisasi dilaporkan lebih jarang dan hampir seluruh populasi yang disurvei menandakan tidak pernah mengalami gejala depersonalisasi atau hanya beberapa kali dalam setahun atau bahkan kurang.

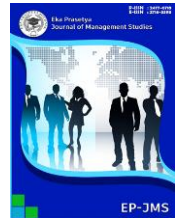
Penelitian Jessica dan Leony (2020), dalam *SA Journal of Human Resources Management*, menyatakan bahwa kelelahan dan depersonalisasi berkorelasi signifikan dengan CWB namun negatif dengan kinerja tugas. Hasil penelitian menyatakan bahwa tekanan kerja maupun tuntutan emosional tidak terkait dengan depersonalisasi, namun depersonalisasi menunjukkan konsekuensi negatif terhadap kinerja.

Dalam hal ini, variabel depersonalisasi apabila terjadi pada populasi karyawan Gen-Z maka akan berdampak serius terhadap kehidupan karyawan, baik profesionalitas maupun



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



kehidupan pribadi. Pada hasil penelitian sebelumnya, Heesup Han *et al.*, (2020), bahwa depersonalisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana hipotesis bahwa depersonalisasi berpengaruh positif terhadap pergantian kerja ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian mengenai depersonalisasi perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut oleh perusahaan sehingga karyawan dapat meningkatkan rasa empati, kepercayaan dari pimpinan, dan dukungan rekan kerja.

Personal accomplishment memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan Gen-Z. Jika pencapaian seorang karyawan Gen-Z mendapat pengakuan, mendapatkan umpan balik yang cepat, serta mendapatkan kesempatan dan ruang sendiri untuk berkarya, maka karyawan Gen-Z diidentifikasi dapat memberikan kinerja yang lebih unggul dan melebihi ekspektasi. Menurut Heesup Han (2020), kurangnya pencapaian pribadi (*personal accomplishment*) menunjukkan kurangnya perasaan individu tentang pencapaian tujuan kerja dalam situasi bekerja dengan orang lain. Menurut hasil penelitian ini, H3 terbukti bahwa *personal accomplishment* pengaruhnya signifikan pada kinerja karyawan.

Burnout adalah fenomena yang sangat nyata terjadi pada karyawan dengan rentang usia Gen-Z, terutama Gen-Z awal yang sedang memulai karir di masa adaptasi *society* 5.0. Hasil penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa gangguan dan kekurangan teknologi yang digunakan di tempat kerja dapat menyebabkan stres. Apabila stres ini berkelanjutan, maka akan berkembang dan menyebabkan kelelahan (*burnout*), (Yener, S., 2020). Dalam hal ini, ada banyak sekali faktor yang menyebabkan *burnout* pada karyawan Gen-Z yang bisa menyebabkan penurunan kinerja.

Pada kasus *burnout*, merupakan kasus yang harus sepenuhnya dihindari karena akan sangat berdampak terhadap kinerja, di mana ketika kinerja karyawan mulai menurun, maka akan berdampak pada kinerja karyawan lain, dan kemungkinan akan menurunkan aspek penting perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Variabel *personal accomplishment* merupakan alat pendorong bagi karyawan Gen-Z untuk selalu meningkatkan produktivitas, di mana kolega dan keterlibatan perusahaan berdampak pada produktivitas karyawan pada umumnya dan karyawan Gen-Z.

Menurut penelitian Aprilia *et al.*, (2021) terdapat hasil bahwa *self efficacy*, imbalan, kepuasan kerja dan insentif mempengaruhi performa. Dalam hal ini, penelitian ini menyuguhkan solusi untuk perusahaan agar dapat mendukung kinerja karyawan melalui beberapa penghargaan yang dapat mendukung rasa kepercayaan diri, kepuasan kinerja, dan motivasi kerja untuk karyawan Gen-Z agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

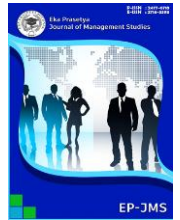
5. KESIMPULAN

Adanya signifikansi akan pengaruh *burnout* pada kinerja karyawan Gen-Z di perusahaan sektor swasta. Pada kinerja karyawan, *depersonalization* memang berdampak signifikan, namun *personal accomplishment* lah yang justru paling berdampak positif. *Emotional exhausted* meskipun signifikan, faktor ini menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja dibandingkan dengan *depersonalization*. Hasil uji menunjukkan bahwa kinerja Gen-Z sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis yang terkait dengan hubungan emosional di tempat kerja dan membutuhkan apresiasi lebih besar terhadap pencapaian pribadi agar karyawan Gen-Z mendapatkan rasa



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



kepuasan, motivasi, keyakinan untuk mencapai keberhasilan, serta dukungan emosional yang lebih kuat dari perusahaan untuk mendukung kinerja seluruh karyawan agar kinerja karyawan dapat berkembang menjadi kinerja utuh dan menghasilkan tujuan perusahaan yang lebih baik lagi.

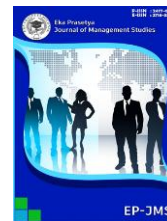
DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, F., Jahangiri, M., Kamalinia, M., Cousins, R., & Mokarami, H. (2023). Developing a model for predicting safety performance of nurses based on psychosocial safety climate and role of job demands and resources, job satisfaction, and emotional exhausted as mediators. *BMC Psychology*, 11(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01223-1>
- Alim, M., Sutikno, B., & Wahyuni, H. (2025). *The effect of transformational leadership style and intrinsic motivation on employee performance of PT Bina Anugerah Inti Kimia in Pasuruan Regency*. Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya, 11(2), 191–203.
- Aprilia, D. N., Prayekti, & Kirana, K. C. (2021). *Pengaruh self efficacy, motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya, 7(1), 17–26.
- Barello, S., Caruso, R., Palamenghi, L., Nania, T., Dellafiore, F., Bonetti, L., Silenzi, A., Marotta, C., & Graffigna, G. (2021). Factors associated with emotional exhausted in healthcare professionals involved in the COVID-19 pandemic: an application of the job demands-resources model. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(8). <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01669-z>
- Chen, X., Masukujjaman, M., Al Mamun, A., Gao, J., & Makhbul, Z. K. M. (2023). Modeling the significance of work culture on burnout, satisfaction, and psychological distress among the Gen-Z workforce in an emerging country. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02371-w>
- Han, H., Quan, W., Al-Ansi, A., Chung, H., Ngah, A. H., Ariza-Montes, A., & Vega-Muñoz, A. (2020). A theoretical framework development for hotel employee turnover: Linking trust in supports, emotional exhausted, depersonalization, and reduced personal accomplishment at workplace. *Sustainability (Switzerland)*, 12(19). <https://doi.org/10.3390/su12198065>
- Hewitt, D. B., Ellis, R. J., Hu, Y. Y., Cheung, E. O., Moskowitz, J. T., Agarwal, G., & Bilimoria, K. Y. (2020). Evaluating the Association of Multiple Burnout Definitions and Thresholds with Prevalence and Outcomes. *JAMA Surgery*, 155(11). <https://doi.org/10.1001/jamasurg.2020.3351>
- Ho, H. C. Y., & Chan, Y. C. (2022). Flourishing in the Workplace: A One-Year Prospective Study on the Effects of Perceived Organizational Support and Psychological Capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph19020922>
- Jha, S. (2021). Understanding mindfulness outcomes: a moderated mediation analysis of high-performance work systems. *Humanities and Social Sciences Communications*, 8(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-021-00708-x>
- Khan, M., Mahmood, A., & Shoaib, M. (2022). Role of Ethical Leadership in Improving Employee Outcomes through the Work Environment, Work-Life Quality and ICT Skills: A Setting of China-



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)

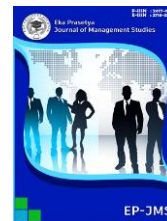


- Pakistan Economic Corridor. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 14, Issue 17). <https://doi.org/10.3390/su141711055>
- Khodadoost, M., Zali, A., Gholamzadeh, S., Azizmohammad Loocha, M., Akrami, F., Rahmati Roodsari, S., Esmaceli, S., Khounraz, F., Amini, M., & Mohammadi, G. (2023). Job Burnout and Reduced Personal Accomplishment Among Health Sector Employees During COVID-19 Pandemic. *Health Scope*, 12(1). <https://doi.org/10.5812/jhealthscope-129841>
- Kim, I. Bin, Lee, J. H., & Park, S. C. (2022). The Relationship between Stress, Inflammation, and Depression. In *Biomedicines* (Vol. 10, Issue 8). <https://doi.org/10.3390/biomedicines10081929>
- Koutsimani, P., Montgomery, A., Masoura, E., & Panagopoulou, E. (2021). Burnout and cognitive performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph18042145>
- Kristiana, Y., Sijabat, R., Sudibjo, N., & Bernarto, I. (2025). Service-oriented job crafting for employee well-being in hotel industry: A job demands-resources perspective. *Cogent Business & Management*, 12(1), 2463816. <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2463816>
- Kumareswaran, S. (2023). Burnout among Employees: A Narrative Review. *European Journal of Humanities and Social Sciences*, 3(2). <https://doi.org/10.24018/ejsocial.2023.3.2.410>
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2021). Quality of work life and contribution to productivity: Assessing the moderator effects of burnout syndrome. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph18052425>
- Levin, L., Roziner, I., & Savaya, R. (2022). Professional identity, perceived job performance and sense of personal accomplishment among social workers in Israel: The overriding significance of the working alliance. *Health and Social Care in the Community*, 30(2). <https://doi.org/10.1111/hsc.13155>
- Liu, H., Du, Y., & Zhou, H. (2022). The Impact of Job Burnout on Employees' Safety Behavior Against the COVID-19 Pandemic: The Mediating Role of Psychological Contract. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.618877>
- Maddock, A. (2024). The Relationships between Stress, Burnout, Mental Health and Well-Being in Social Workers. *British Journal of Social Work*, 54(2). <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcad232>
- Moyo, N., Bhappu, A. D., Bhebhe, M., & Ncube, F. (2022). Perceived Risk of COVID-19 and Employee Decision-Making: How Psychological Distress during the Pandemic Increases Negative Performance Outcomes among Healthcare Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph19116762>
- Oyewunmi, A. E., Akinnusi, D. M., & Oyewunmi, O. A. (2018). Of predators and preys: Corporate psychopathy and employee burnout as parallels. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 26(2). <https://doi.org/10.3311/PPso.11810>
- 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). <https://doi.org/10.3390/ijerph182312521>



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)

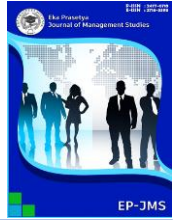


- Rasdi, R. M., Zaremohzzabieh, Z., & Ahrari, S. (2021). Financial Insecurity During the COVID-19 Pandemic: Spillover Effects on Burnout–Disengagement Relationships and Performance of Employees Who Moonlight. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.610138>
- Rozkwitalska, M. (2019). Learning experiences in mono-and intercultural workplace interactions – the job-demands-resources approach. *Journal of Workplace Learning*, 31(5). <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2018-0140>
- Rubio-Valdehita, S., Díaz-Ramiro, E. M., & López-Núñez, M. I. (2023). What Does the Feeling of Job Success Depend On? Influence of Personal and Organizational Factors. *Societies*, 13(6). <https://doi.org/10.3390/soc13060140>
- SALEH, A. M. A. H. A. J., & ISAC, N. (2024). THE IMPACT OF JOB BURNOUT ON EMPLOYEES' PERFORMANCE. *Buletin Științific: Universitatea Din Pitești. Seria Științe Economice*, 23(1).
- Sanchez-Gomez, M., & Bresó, E. (2020). In pursuit of work performance: Testing the contribution of emotional intelligence and burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph17155373>
- Santiago-Torner, C., Tarrats-Pons, E., & Corral-Marfil, J. A. (2025). Effects of Intensity of Teleworking and Creative Demands on the Cynicism Dimension of Job Burnout. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 37(2). <https://doi.org/10.1007/s10672-023-09464-3>
- Scanlan, J. N., & Still, M. (2019). Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service. *BMC Health Services Research*, 19(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3841-z>
- Serenko, A., Sasaki, H., Palvia, P., & Sato, O. (2022). Turnover in Japanese IT Professionals: Antecedents and Nuances. *Australasian Journal of Information Systems*, 26. <https://doi.org/10.3127/AJIS.V26I0.3037>
- Solat, S., Abrar, M., Shabbir, R., Bashir, M., Saleem, S., & Saqib, S. (2020). Workplace Interactional Demands and Work-Family Enrichment: An Investigation From the Service Sector. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01476>
- Sun, J., Sarfraz, M., Ivascu, L., Iqbal, K., & Mansoor, A. (2022). How Did Work-Related Depression, Anxiety, and Stress Hamper Healthcare Employee Performance during COVID-19? The Mediating Role of Job Burnout and Mental Health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16). <https://doi.org/10.3390/ijerph191610359>
- Tomczak, M. T., & Kulikowski, K. (2024). Toward an understanding of occupational burnout among employees with autism – the Job Demands-Resources theory perspective. *Current Psychology*, 43(2). <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04428-0>
- Tome, J. D. S., & Vaart, L. van der. (2020). Work pressure, emotional demands and work performance among information technology professionals in south africa: The role of exhausted and depersonalisation. *SA Journal of Human Resource Management*, 18. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1362>



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



- Tu, B., Luo, X., Sitar, S., & Huang, C. (2022). Job demands, resources, and task performance in Chinese social workers: Roles of burnout and work engagement. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.908921>
- Yener, S., Arslan, A., & Kiliç, S. (2021). The moderating roles of technological self-efficacy and time management in the technostress and employee performance relationship through burnout. *Information Technology and People*, 34(7). <https://doi.org/10.1108/ITP-09-2019-0462>
- Yu, K., Wang, Z., & Huang, Y. (2018). Work-family conflict and organizational citizenship behavior: the role of job satisfaction and decision authority. *Frontiers of Business Research in China*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s11782-018-0039-5>