

**KELELAHAN EMOSIONAL DAN *SUBJECTIVE WELL BEING*: STUDI  
KORELASI PADA KARYAWAN PERUSAHAAN *FINANCE***  
***EMOTIONAL EXHAUSTION AND SUBJECTIVE WELL BEING: A  
CORRELATIONAL STUDY AMONG FINANCE COMPANY EMPLOYEES***

<sup>1</sup>Kristina Febiola, <sup>2</sup>Nikmah Sofia Afiati

<sup>1,2</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta  
e-mail : afi@mercubuana-yogya.ac.id

**ABSTRACT**

**Introduction** *As an employee of a finance company, there are certainly many pressures and work demands that must be faced. Therefore, it is important to know emotional information that has an impact on well-being in the workplace. This study aims to determine how emotional exhaustion relates to subjective well-being in employees who work in finance companies.*

**Methods** *The subjects in this study amounted to 95 people who worked in finance companies, had a minimum work period of 1 year, and an age range of 20-50 years. Data collection uses the Emotional Fatigue Scale and Subjective Well-Being Scale which are distributed online. The data analysis technique used is Karl Pearson's product moment correlation.*

**Results** *This study shows there is a significant negative relationship between emotional exhaustion and subjective well-being. This is seen from the correlation coefficient ( $r_{xy}$ ) = - 0.258 and  $p = 0.012$  ( $p < 0.050$ ) which means there is a negative relationship between emotional exhaustion and subjective well-being in employees who work in finance companies. The existence of this correlation proves that emotional exhaustion has a role in subjective well-being in employees who work in finance companies.*

**Conclusions and Suggestions** *The results of this study can be used as a basis so that employees who work in finance companies can maintain and improve their subjective well-being by managing their emotional exhaustion.*

**Keywords:** *emotional exhaustion, employees, financial sector, subjective well being*

**ABSTRAK**

**Pendahuluan** *Sebagai karyawan perusahaan *finance* tentu banyak tekanan dan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Oleh karena itu penting untuk mengetahui informasi emosional yang berdampak terhadap kesejahteraan di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan kelelahan emosional dengan *subjective well-being* pada karyawan yang bekerja di perusahaan *finance*.*

**Metode** *Subjek dalam penelitian ini berjumlah 95 orang yang bekerja di perusahaan *finance*, memiliki masa kerja minimal 1 tahun, dan rentang usia 20-50 tahun. Pengambilan data menggunakan Skala Kelelahan Emosional dan Skala *Subjective Well-Being* yang dibagikan secara online. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson.*

**Hasil** *Penelitian ini menunjukkan ada hubungan negatif yang signifikan antara kelelahan emosional dengan *subjective well-being*. Hal tersebut dilihat dari koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = - 0,258 dan  $p = 0,012$  ( $p < 0,050$ ) yang berarti ada hubungan negatif antara kelelahan emosional dengan *subjective well-being* pada karyawan yang bekerja di perusahaan *finance*. Adanya korelasi tersebut membuktikan bahwa kelelahan emosional mempunyai peran terhadap *subjective well-being* pada karyawan yang bekerja di perusahaan *finance*.*

**Kesimpulan dan Saran** *Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar agar karyawan yang bekerja di perusahaan *finance* dapat mempertahankan dan meningkatkan *subjective well-being* yang dimiliki dengan mengelola kelelahan emosional yang dialami.*

**Kata kunci:** *kelelahan emosional, pegawai, sektor *finance*, *subjective well-being**

## Pendahuluan

Sumber daya manusia sebagai unsur yang sangat menentukan dalam mencapai tujuan organisasi, yang berskala besar melalui sikap, perilaku, dan kinerja yang baik (Inaray, Lengkong & Nelwan, 2016). Senada dan Utomo (2019) menekankan bahwa kualitas dan kuantitas sumber daya manusia merupakan faktor krusial bagi manajemen sumber daya manusia karena harus memperhatikan kesanggupan karyawan untuk mengembangkan dirinya dan rekan-rekannya bukan hanya sekedar untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar.

Hasil wawancara oleh Utomo (2019) di PT. Mega Auto Central Finance menunjukkan variasi beban kerja di antara karyawan, dengan beberapa pekerjaan tidak sesuai dengan *job description* dalam kontrak kerja. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan dan sikap pasif dalam mencapai target yang ditetapkan oleh atasan. Bidang administrasi dan marketing khususnya mengalami kesulitan memenuhi target dalam waktu yang ditentukan, sedangkan bagian *collection* menghadapi kesulitan dalam mencapai target penagihan karena pembayaran nasabah yang sulit dilakukan di luar jam kerja.

Hasil wawancara Sari dkk (2018) menunjukkan bahwa setiap karyawan FIF Group memiliki target penagihan selama tiga bulan, dengan konsekuensi dianggap berhasil atau gagal berdasarkan pencapaian minimal 90% dari target tersebut. Tidak jarang juga rekan kerja saling membantu dalam penagihan, tetapi jika ada peluang yang lebih menguntungkan, karyawan cenderung mencoba perusahaan lain dibandingkan FIF Group. Hal tersebut berkaitan dengan jam kerja yang panjang dan bekerja di hari libur yang dapat menyebabkan kejenuhan, tetapi menjelang akhir bulan, karyawan melakukan lembur untuk mencapai target, terutama dalam bagian MCE, CO, dan Kolektor.

Permendagri No. 12/2008, menyatakan bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil perkalian antara volume kerja dan normal waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. Pendapat lain diungkapkan oleh Widyaputra dan Dewi (2018) yang mengatakan bahwa sumber daya manusia harus berperan aktif dan mempunyai kompetensi yang tinggi agar dapat tercapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pra-survei oleh Zaki dan Marzolina (2016) di PT. Adira Quantum Multi Finance, rata-rata gaji karyawan kurang dari 2.5 juta, dengan beban kerja yang berat dan seringkali melebihi jam kerja yang seharusnya. Insentif yang diberikan juga tidak memenuhi harapan, dengan batasan nominal yang kecil dan pemberian yang belum efektif hal ini berkaitan dengan peningkatan beban kerja karyawan (Zaki & Marzolina, 2016). Sementara menurut pendapat lain menjelaskan bahwa individu dengan penghasilan di atas kebutuhan akan merasa lebih bahagia daripada yang memiliki penghasilan lebih rendah (Diener, 2009)

Menurut Nuzulia dan Nursanti (2012), jika kesedihan secara berlarut-larut dan tidak mampu diatasi, dapat menyebabkan stres dan depresi yang berdampak buruk pada kesehatan mental. Hal ini dalam psikologi dikenal dengan *subjective well-being* yang merujuk pada penilaian seseorang terhadap kehidupannya, termasuk kepuasan hidup, perkawinan, kurangnya depresi, kegelisahan, suasana hati, dan emosi positif (Nuzulia dan Nursanti, 2012; Diener dkk, 2015). *Subjective well-being* adalah penilaian subjektif individu terhadap kebahagiaan secara keseluruhan, yang melibatkan perasaan positif atas hidupnya, evaluasi kognitif, afektif, dan kepuasan hidup terhadap tujuan yang dicapai (Pamungkas dkk, 2021). *Subjective well-being* yang tinggi ditandai dengan kepuasan hidup yang tinggi, afek positif yang tinggi, dan afek negatif yang rendah (Diener dkk, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Lee dkk (2020) menemukan bahwa terdapat efek tidak langsung dari penilaian emosi diri ( $p < .01$ ) dan penilaian emosi lainnya ( $p < .01$ ) terhadap *subjective well being*, yang sepenuhnya dimediasi melalui kepuasan kerja dan kelelahan emosional. Kelelahan emosional adalah hasil dari dorongan emosional yang kuat pada hubungan antar karyawan, yang mengarah pada perasaan lelah, serta jenuh secara mental ataupun fisik sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan yang tinggi (Kusriyani, Minarsih & Paramita, 2016; Maslach & Jackson, 1981; Talahtu, 2018). Hal ini merupakan dampak dari *burnout* yang muncul akibat stres yang sulit ditangani, dan dapat mengakibatkan kondisi yang lebih parah bagi individu (Pamungkas dkk., 2021).

Menurut Maslach, dkk (2001) menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek kelelahan emosional yaitu fisik, emosi, dan mental. Dipertegas oleh Scollon (2003) dan Bowling dkk (2010) yang menjelaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh pada kognitif dan afektif seorang

individu lebih spesifik lagi bahkan pemimpin di tempat kerja melaporkan merasa puas dengan pekerjaan karyawan yang memiliki *subjective well being* tinggi karena menciptakan lingkungan kantor yang aman secara emosional.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan “kelelahan emosional dengan *subjective well being* pada karyawan yang bekerja di perusahaan *finance*”.

**Metode**

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan *finance* dengan pengalaman minimal satu tahun bekerja sebanyak 95 orang. Pengumpulan data dengan skala *likert* yaitu skala kelelahan emosional dan skala *subjective well-being* secara online. Skala Kelelahan Emosional disusun berdasarkan teori Maslach dkk (2001) dengan aspek fisik, emosi dan mental, skala ini memiliki koefisien daya beda aitem 0.385 – 0.749 dengan nilai reliabilitas *Cronbach’s Alpha* sebesar 0.937. Sementara Skala *Subjective Well-being* menggunakan skala dari penelitian sebelumnya oleh Shelmy dan Prahara (2021), yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Diener (2009). Skala tersebut memiliki koefisien daya beda yang bergerak dari 0.634 – 0.797 dengan reliabilitas *Cronbach’s Alpha* sebesar 0.725. Metode analisis data penelitian ini menggunakan analisis korelasi product moment. Penelitian ini disebarikan dengan menggunakan *google form* pada tanggal 8 juli 2022 – 20 juli 2022.

**Hasil**

Deskripsi data dalam penelitian meliputi demografi partisipan sebagai gambaran umum subjek penelitian, sebagai berikut:

**Tabel 1. Deskripsi demografi partisipan**

<i>Demographic</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Usia		
20 – 24	16	16.84%
25 – 29	37	38.95%
30 – 34	332	33.68%
35 – 43	10	10.53%
Jenis kelamin		
Perempuan	38	40%
Laki-laki	57	60%
Pendidikan		

S1	87	91.58%
D3	4	4.21%
SMK	4	4.21%
Lama bekerja		
1 – 3 tahun	56	58.95%
4 – 6 tahun	23	24.21%
7 – 9 tahun	7	7.37%
10 -12 tahun	9	9.47%

Pada Tabel 2 ditunjukkan terdapat hubungan negatif antara kelelahan emosional dengan *subjective well-being* dengan koefisien korelasi -0.258 dan  $p < 0.012$ . Lebih lanjut berdasarkan nilai koefisien korelasi yang diperoleh termasuk dalam kategori rendah karena koefisien korelasi  $-0.258$  berada di antara batas interval 0.20 – 0.399 (Sugiyono, 2011). Nilai koefisien determinasi  $R^2 = 0.067$  artinya kelelahan emosional mampu menjelaskan sebesar 6.7% dari variabel *subjective well-being* dan sisanya 93.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 2. Uji hipotesis**

Variabel	$r_{xy}$	Sig (p)	Keterangan
SWB – KE	-0.258	0.012	Ada hubungan negatif

**Tabel 3. Model Summary**

Model	R	R2	Adjustes R2	RMSE
H1	0.258	0.067	0.057	5.778

**Pembahasan**

Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan negatif yang signifikan antara kelelahan emosional dengan *subjective well-being*. Hal tersebut dilihat dari koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = -0.258 dan  $p = 0.012$  ( $p < 0.050$ ) yang berarti ada hubungan negatif antara kelelahan emosional dengan *subjective well-being* pada karyawan yang bekerja di perusahaan *finance*. Adanya korelasi tersebut membuktikan bahwa kelelahan emosional mempunyai peran terhadap *subjective well-being* pada karyawan yang bekerja di perusahaan *finance*. Hal tersebut sejalan dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan antara kelelahan emosional dengan *subjective well-being*. Semakin tinggi tingkat kelelahan emosional, maka semakin rendah tingkat *subjective well-being* yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja di perusahaan *finance*.

## Kelelahan EMOSIONAL DAN *SUBJECTIVE WELL BEING*: STUDI KORELASI PADA KARYAWAN PERUSAHAAN *FINANCE*

Sebaliknya, semakin rendah tingkat kelelahan emosional, maka semakin tinggi tingkat *subjective well-being* yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja di perusahaan *finance*.

Kelelahan emosional merupakan salah satu variabel yang memiliki sumbangan negatif terhadap *subjective well-being*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lee dkk (2020) yang menyatakan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kelelahan emosional dengan *subjective well-being*. Cara individu bertindak berdasarkan informasi emosional yang dikumpulkan merupakan hal yang penting dalam memahami efeknya terhadap kesejahteraan di tempat kerja, serta dalam mempengaruhi ketika individu secara kognitif dan afektif mengevaluasi kehidupan mereka (Diener & Scollon, 2003).

*Subjective well-being* merupakan konsep-konsep subjektif dari emosi menyenangkan, *fulfilment*, dan kepuasan hidup terhadap area-area dan tingkat emosi tidak menyenangkan yang rendah (Diener, 2009). Sehingga *subjective well-being* merupakan suatu ungkapan perasaan individu mengenai kehidupannya di dalam berbagai keadaan yang terjadi dan dialami, baik itu dilihat berdasarkan kebahagiaan maupun kepuasan hidup. Hasil penelitian ini juga menunjukkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.067 yang artinya variabel kelelahan emosional memberikan kontribusi 6.7% terhadap *subjective well-being* dan sisanya 93.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Namun, kelelahan emosional yang tinggi tersebut perlu untuk dihindari serta dialihkan menjadi keadaan bahagia dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan *subjective well-being* pada karyawan.

Pada variabel *subjective well-being* ini dikategorisasikan menjadi 2 yaitu tinggi dan rendah. Hasil kategorisasi berdasarkan rerata dan standar deviasi secara hipotetik diperoleh hasil kategorisasi tinggi sebesar 37.89% (36 subjek) dan kategori rendah sebesar 62.11% (59 subjek), sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek dalam penelitian ini memiliki *subjective well-being* pada kategori yang rendah. Sementara hasil pada variabel kelelahan emosional diperoleh kategorisasi tinggi sebesar 29.47% (28 subjek), kategori sedang sebesar 69.47% (66 subjek), dan kategori rendah 1.06% (1 subjek). Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek dalam penelitian ini memiliki kelelahan emosional yang cenderung tinggi. Kelelahan emosional adalah suatu perasaan yang emosional berlebihan dan sumber

daya emosional seseorang yang telah habis yang dialirkan oleh kontak seseorang dengan orang lain. Kelelahan emosional atau dikenal sebagai *emotional exhaustion* bersumber dari *burnout*, yaitu suatu keadaan di mana seseorang pekerja merasa kehabisan tenaga, kehilangan gairah kerja dan bersikap acuh tidak acuh. Kelelahan emosional bisa terjadi pada semua orang, hal ini terjadi karena kelelahan secara mental bisa timbul akibat beban pikiran yang berlebihan sehingga menyebabkan seseorang lelah secara mental (Maslach dkk, 2001).

Penelitian yang dilakukan Oerlemans (2011) menunjukkan bahwa kelelahan emosional memiliki dua aspek utama yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif. Pertama, aspek fisik terkait dengan *subjective well-being*, di mana bekerja secara obsesif (gila kerja) dapat menguras energi dan mengurangi kebahagiaan serta semangat. Studi ini menyarankan bahwa organisasi harus menghindari beban kerja yang berlebihan dan mendorong aktivitas fisik untuk mempertahankan kesejahteraan karyawan. Kondisi fisik yang buruk juga memengaruhi kepuasan hidup, dengan penelitian menunjukkan bahwa kelelahan emosional yang rendah berhubungan dengan tingkat kesejahteraan subjektif yang lebih tinggi. Aspek kedua adalah emosi, yang menunjukkan bahwa penilaian dan pengaturan emosi berhubungan negatif dengan kelelahan emosional, yang pada gilirannya terkait dengan kesejahteraan subjektif. Studi oleh Lee dkk. (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja dan kelelahan emosional memediasi hubungan antara penilaian emosi dan kesejahteraan subjektif. Ketiga, aspek mental pada kelelahan emosional, yang terkait dengan gangguan mental dan kognitif serta sikap sinis sebagai strategi koping dari pekerjaan yang menuntut secara emosional.

Menurut Kuntari (2015) keterlibatan fisik, emosional, dan kognitif dalam pekerjaan dapat meningkatkan keberhasilan dalam melaksanakan tugas. Keberhasilan tersebut menghasilkan kondisi emosi positif pada karyawan, membuat mereka lebih bersemangat, berdedikasi, dan bahagia dengan pekerjaan mereka. Namun, jika keadaan fisik terlalu lelah, hal ini dapat mengganggu aktivitas serta menurunkan tingkat kekuatan fisik, emosional, dan kognitif. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa keterlibatan dalam pekerjaan memberikan rasa prestasi, keamanan, dan percaya diri pada karyawan, yang berdampak positif pada kehidupan keluarga. Selain itu, keterlibatan dalam pekerjaan juga dapat meningkatkan

tantangan, konsentrasi, dan fokus, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan lancar.

### Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini menemukan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kelelahan emosional dengan *subjective well-being*. Hal tersebut dilihat dari koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = -0.258 dan  $p = 0.012$  ( $p < 0.050$ ) yang berarti ada hubungan negatif antara kelelahan emosional dengan *subjective well-being* pada karyawan yang bekerja di perusahaan *finance*. Semakin tinggi tingkat kelelahan emosional, maka semakin rendah tingkat *subjective well-being* yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja di perusahaan *finance*. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kelelahan emosional, maka semakin tinggi tingkat *subjective well-being* yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja di perusahaan *finance*.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.067 yang menunjukkan bahwa variabel kelelahan emosional menunjukkan kontribusi 6.7% terhadap *subjective well-being*. Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar agar karyawan yang bekerja di perusahaan *finance* dapat mempertahankan dan meningkatkan *subjective well-being* yang dimiliki dengan mengelola kelelahan emosional yang dialami.

### Daftar Pustaka

- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915–934. <https://doi.org/10.1348/096317909X478557>
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2015). National accounts of subjective wellbeing. *American Psychologist*, 70(3), 234–242. <https://doi.org/10.1037/a0038899>
- Diener. (2009). The science of well-being: The collected works of Ed Diener. In New York: Springer (Vol. 37). <http://link.springer.com/10.1007/978-90-481-2350-6>
- Kuntari, C. M. I. S. R. (2015). Hubungan antara work-family enrichment dengan work engagement pada perawat wanita. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 2(1), 407–417. [https://doi.org/https://doi.org/10.24854/jp\\_u12015-35](https://doi.org/https://doi.org/10.24854/jp_u12015-35)
- Kusriyani, T., Minarsih, M. M., & Paramita, P. D. (2016). Pengaruh konflik peran, kelelahan emosional dan kepuasan kerja terhadap intensitas turnover yang dimediasi komitmen organisasi pada dinas pasar kota Semarang. *Journal of Management*, 02(02), 1–7. <http://www.nomoselibrary.de/10.5771/9783845276175/das-2-3-2-modell>
- Lee, Y. H., R. Richards, K. A., & Washburn, N. S. (2020). Emotional intelligence, job satisfaction, emotional exhaustion, and subjective well-being in high school athletic directors. *Psychological Reports*, 123(6), 2418–2440. <https://doi.org/10.1177/0033294119860254>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Reviews in Psychology*, 52(1), 397–422.
- Nuzulia, S., & Nursanti, H. D. (2012). Hubungan optimisme dengan subjective well-being pada karyawan outsourcing pt bank rakyat indonesia cabang Cilacap. *Intuisi : Jurnal Psikologi Ilmiah*, 4(2), 69–73. <https://doi.org/10.15294/intuisi.v4i2.13333>
- Oerlemans, W. G. M. (2011). Subjective well-being in organizations. September. <https://doi.org/10.13140/2.1.1145.4723>
- Pamungkas, E. A., Astuti, K., & Yuniasanti, R. (2021). Systematic literature review tentang jenis intervensi: upaya meningkatkan subjective well-being sistematis literature review on types of intervention: efforts to improve subjective wellbeing. 2009, 129–137.
- Sari, W., Supriyati, & Purnama, R. (2018). Hubungan stress kerja dengan turnover intention pada karyawan perusahaan pembiayaan PT . FIF Group. *Journal of Psychology*, 1(1), 15–26. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/anfusina/article/viewFile/3636/2408>
- Scollon, D. (2003). Subjective well-being is desirable, but not the summum bonum. Interdisciplinary Workshop on Well-Being, May, 1–20.
- Talahatu, I. (2018). Kelelahan emosional terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. PLN Persero Wilayah Maluku dan Maluku Utara. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan*

Kelelahan EMOSIONAL DAN *SUBJECTIVE WELL BEING*: STUDI KORELASI PADA KARYAWAN PERUSAHAAN *FINANCE*

*Inspirasi*, 5(2), 173.  
<https://doi.org/10.24252/minds.v5i2.6233>

Utomo, S. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Parameter*, 4(2).  
<https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>

Widyaputra, K. A., & Dewi, A. . S. K. (2018). Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Pt Bussan Auto Finance. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 85.  
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p04>

Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), 1–23.  
<https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5598/5229>

Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), 459–470

Oktari, S., & Prahara, S. A. (2021). Perilaku prososial dan subjective well-being pada ibu yang bekerja. *Jurnal Psikohumanika*, 13(2), 25-38.