

## Hubungan antara Beban Kerja dengan *Burnout* pada Karyawan Bank X Kota Bandung

Zahra Aulia Habibah\*, Muhammad Ilmi Hatta

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*zahrahabh12@gmail.com, ilmi.hatta@unisba.ac.id

**Abstract.** Employees of Bank X Bandung City work in jobs that are prone to *Burnout*. Where bank employees have targets and work demands imposed. It is not uncommon for the consequences of this excessive workload to result in bank employees experiencing physical and emotional fatigue, indifference to the environment, and feeling insecure about the results of the tasks they complete, this is called *Burnout*. The purpose of this study was to determine the closeness of the relationship between workload and *Burnout* in Bank X employees in Bandung. The method used in this research is correlation. 35 people were used as samples, Non-probability with Saturated Sampling (census) was used for this study. Data were collected using the National Aeronautics & Space Administration Task Load Index (NASA-TLX), developed by Hart and Staveland in 1988 which has been adapted. In addition, *Burnout* uses the MBI-HSS (Maslach *Burnout* Inventory - Human Service Survey) created by Maslach, which has been adapted into Indonesian. The results of data processing obtained using the Spearman rank correlation test obtained  $r = 0.940$  with a significant 0.000, so it can be concluded that there is a strong level of relationship between workload and *Burnout*.

**Keywords:** *Workload, Burnout, Bank Employees.*

**Abstrak.** Karyawan Bank X Kota Bandung bekerja pada pekerjaan yang rentan terhadap *Burnout*. Dimana karyawan bank memiliki target dan tuntutan kerja yang dibebankan. Tidak jarang akibat dari beban kerja yang berlebihan ini mengakibatkan para karyawan bank mengalami kelelahan fisik dan emosional, acuh tak acuh terhadap lingkungan, dan merasa tidak percaya diri akan hasil tugas yang mereka selesaikan, hal ini lah disebut dengan *Burnout*. Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui keeratan hubungan antara beban kerja dengan *Burnout* pada Karyawan bank X kota bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi. 35 orang dijadikan sebagai sampel, Non-probabilitas dengan Sampling Jenuh (sensus) digunakan untuk penelitian ini. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan National Aeronautics & Space Administration Task Load Index (NASA-TLX), yang dikembangkan oleh Hart dan Staveland pada tahun 1988 yang telah diadaptasi. Selain itu *Burnout* menggunakan MBI-HSS (Maslach *Burnout* Inventory – Human Service Survey) yang dibuat oleh Maslach, yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia. Hasil pengolahan data yang didapatkan menggunakan uji korelasi rank spearman didapatkan  $r = 0,940$  dengan signifikan 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat tingkat hubungan yang kuat antara beban kerja dengan *Burnout*.

**Kata Kunci:** *Beban Kerja, Burnout, Karyawan Bank.*

## A. Pendahuluan

Menurut penelitian Hera (2016), beban kerja adalah tuntutan pekerjaan sehari-hari yang bisa menjadi beban. Beban kerja yang berlebihan atau kurang dapat menyebabkan kejenuhan. Setiap beban kerja harus seimbang dengan kemampuan fisik dan mental pegawai. Menurut Kiekkas (2010), beban kerja tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan emosional. Tarwaka (2014) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan, keterampilan, persepsi, perilaku karyawan, dan lingkungan kerja. Mufid & Wahyuningtyas (2016) menjelaskan bahwa beban kerja mencakup tujuan, kondisi kerja, standar kerja, dan penggunaan waktu. Faktor individu dan situasional juga dapat mempengaruhi kelelahan menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001).

*Burnout* dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor pribadi, organisasi, dan demografi. Pria dan wanita bisa mengalami *Burnout* karena stres kerja sepanjang hidup. Secara umum, pria cenderung lebih rentan terhadap *Burnout* karena tekanan yang lebih besar dalam kehidupan sehari-hari. Beban kerja merupakan hasil dari komunikasi antara permintaan tugas, lingkungan kerja, kemampuan, dan pandangan pekerja. GTT Study 2023 menemukan bahwa 8 dari 10 karyawan berisiko mengalami *Burnout* karena beban kerja. Sebagian besar perusahaan di Indonesia telah mengambil langkah penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang menghargai karyawan dan membantu mereka bekerja secara efektif.

Menurut data HSE tahun 2020, Indonesia berada di peringkat keenam dari sepuluh negara dengan tingkat *Burnout* tertinggi, di mana 828.000 pekerja mengalami kondisi ini. Kasus *Burnout* meningkat 42%, terutama pada kelompok usia 18-30 tahun. Pekerja keras dengan tekanan tinggi lebih rentan terhadap *Burnout*, yang dapat disebabkan oleh stres berkepanjangan baik internal maupun eksternal seperti usia, jenis kelamin, beban kerja, konflik antar rekan kerja, serta sumberdaya yang kurang. *Burnout* tercermin dalam gejala kelelahan, ketidakmampuan, dan keraguan diri. Masyarakat harus lebih memperhatikan kondisi ini untuk mencegah dampak negatifnya pada kesehatan mental dan kinerja kerja.

Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan *Burnout*. Penelitian Kaunang (2024) menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja perawat dengan *Burnout* di RSUD Palang Biru Gombong. Anggraeni et al. (2021) juga meneliti hubungan antara beban kerja dan *Burnout* pada perawat di Klinik Gawat Darurat Kota Bandung dengan hasil yang menunjukkan tidak ada hubungan signifikan. Salah satu faktor yang berkaitan erat dengan beban kerja adalah *Burnout*, yang mencerminkan kuantitas, kompleksitas, dan lamanya waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Peneliti tertarik meneliti di Bank X Kota Bandung, yang telah berkembang menjadi bank nasional dengan cabang di luar Jawa Barat. Karyawan Bank X mungkin menghadapi tuntutan kerja tinggi, termasuk target kinerja ketat, tekanan profitabilitas, dan layanan pelanggan yang baik. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa beban kerja dan kepribadian tangguh berpengaruh pada stres kerja karyawan Bank.

*Burnout* sering dialami oleh tenaga kesehatan serta karyawan bank. Tingginya beban kerja menyebabkan karyawan rentan mengalami *Burnout*. Gejala yang muncul termasuk stres kerja, sulit tidur, cemas, sulit berkonsentrasi, mudah tersinggung dan frustrasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja mempengaruhi *Burnout*. Peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara beban kerja dan *Burnout* pada karyawan Bank X di Kota Bandung. Karyawan perlu mewaspadai *Burnout* agar tidak berdampak negatif pada kinerja dan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat beban kerja yang harus dilakukan oleh karyawan Bank X Kota Bandung?
2. Bagaimana tingkat *Burnout* yang dialami oleh karyawan Bank X Kota Bandung?
3. Sejauh mana hubungan antara *Burnout* dengan beban kerja pada karyawan Bank X Kota Bandung?

## B. Metodologi Penelitian

### Beban Kerja

Hart & Staveland (1988), beban kerja adalah jumlah kemampuan mental untuk memproses sumber daya dan usaha yang dikeluarkan manusia untuk mencapai performansi yang diharapkan. Beban kerja juga merupakan tuntutan fisik atau mental dari pekerjaan terhadap seseorang, yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja. Beban kerja seseorang ditentukan oleh standar kerja perusahaan dan dapat mengakibatkan kegagalan dalam pekerjaan jika terlalu berat atau ringan. McCormick (1993), hal ini juga mencakup keterlibatan mental dan fisik, serta estimasi beban kerja yang melibatkan pemeriksaan pekerjaan untuk memperkirakan produktivitas dan kelayakan kerja.

### Definisi *Burnout*

(Kelly et al., 2020) *Burnout* adalah pengalaman psikologis negatif akibat stres, ketidaknyamanan, disfungsi, dan hasil negatif, serta berdampak pada emosi, motivasi, dan ekspektasi individu. Kinerja menurun dan ketidakhadiran meningkat saat seseorang mengalami *Burnout*. Menurut Maslach (2008) Faktor individu seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, dan status perkawinan dapat mempengaruhi timbulnya *Burnout*, bersama dengan faktor kepribadian dan faktor pekerjaan seperti konflik peran dan ambiguitas peran. *Burnout* dapat berdampak pada kelelahan fisik dan emosional, membuat karyawan merasa lemah, putus asa, dan kurang motivasi dalam bekerja.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Creswell (2019) mendefinisikan penelitian kuantitatif yaitu jenis penelitian yang menjelaskan fenomena dengan mengumpulkan data numerik yang dianalisis menggunakan metode berbasis matematika, utamanya statistik. Menurut Creswell (2014) penelitian korelasional kuantitatif menggunakan metode statistik untuk mengukur hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur beban kerja adalah NASA-TLX yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia. Shinta Prastika, Dayal Gustopo, dan Prima Vitasari menyempurnakan instrumen ini pada tahun 2020 dengan reliabilitas 0,694 untuk keenam dimensinya. Responden diminta memberikan rating dan memilih dimensi beban kerja yang dirasakan paling saat bekerja. Selain itu, untuk mengukur *Burnout* menggunakan MBI-HSS juga digunakan dalam penelitian dengan 22 item dan 7 skala Likert. Adaptasi alat ini oleh Heri Yulianto pada tahun 2020 menunjukkan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,83. Kedua alat ukur ini dapat digunakan dalam penelitian beban kerja dan kelelahan

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam penelitian tentang hubungan beban kerja dengan *Burnout* pada karyawan bank X Kota Bandung. Peneliti membuat kategorisasi variabel-variabel dimensi beban kerja untuk variabel demografi jenis kelamin, Pendidikan, lama waktu kerja.

**Tabel 1.** Hasil Perhitungan Kategorisasi Dimensi Beban Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

Dimensi Beban Kerja	Laki-laki		Perempuan	
	Rendah	Tinggi	Rendah	Tinggi
<i>Mental Demand</i>	0	3 (8,6%)	0	32 (91,4%)
<i>Pyshical Demand</i>	0	3 (8,6%)	6 (17,1%)	26 (74,3%)
<i>Temporal Demand</i>	0	3 (8,6%)	0	32 (91,4%)
<i>Effort</i>	0	3 (8,6%)	0	32 (91,4%)
<i>Performance</i>	1 (2,9%)	2 (5,7%)	15 (42,9%)	17 (48,6%)

<i>Frustration</i>	0	3 (8,6%)	8 (22,9%)	24 (68,6%)
--------------------	---	-------------	--------------	---------------

Dari tabel di atas, terlihat distribusi karyawan bank berdasarkan beban kerja dan jenis kelamin. Karyawan laki-laki mengalami mental demand tinggi (8.6%), sementara mayoritas perempuan (91.4%) juga mengalami hal yang sama. Sebagian perempuan mengalami physical demand rendah (17.1%) dan tinggi (74.3%). Terdapat perbedaan dalam temporal demand dan frustration antara laki-laki dan perempuan.

**Tabel 2.** Hasil Perhitungan Kategorisasi Dimensi Beban Kerja Berdasarkan Pendidikan

Dimensi Beban Kerja	S1	
	Rendah	Tinggi
Mental Demand	0	35 (100%)
Pyshical Demand	6 (17,1%)	29 (82,9%)
Temporal Demand	0	35 (100%)
Effort	0	35 (100%)
Performance	16 (45,7%)	19 (54,3%)
Frustration	8 (22,9%)	27 (77,1%)

Dari tabel tersebut, terlihat distribusi karyawan bank berdasarkan beban kerja dan pendidikan S1. Semua karyawan S1 memiliki mental demand tinggi. Sebanyak 82.9% karyawan S1 memiliki physical demand tinggi, sementara 100% memiliki temporal demand tinggi dan effort tinggi. Distribusi performance seimbang, dengan 54.3% memiliki performance tinggi. Mayoritas karyawan S1 (77.1%) memiliki tingkat frustration tinggi.

**Tabel 3.** Hasil Perhitungan Kategorisasi Dimensi Beban Kerja Berdasarkan Lama Kerja

Dimensi Beban Kerja	> 3 Tahun		0 – 1 Tahun		1 – 3 Tahun	
	Rendah	Tinggi	Rendah	Tinggi	Rendah	Tinggi
Mental Demand	0	3 (85,7%)	0	1 (2,9%)	4 (11,4%)	4 (11,4%)
Pyshical Demand	6 (17,1%)	2 4 (68,6%)	0	1 (2,9%)	0	4 (11,4%)
Temporal Demand	0	3 (85,7%)	0	1 (2,9%)	4 (11,4%)	4 (11,4%)
Effort	0	3 (85,7%)	0	1 (2,9%)	4 (11,4%)	4 (11,4%)
Performance	15 (42,9%)	1 5 (42,9%)	0	1 (2,9%)	1 (2,9%)	3 (8,6%)
Frustration	7 (20%)	2 3 (65,7%)	0	1 (2,9%)	1 (2,9%)	3 (8,6%)

Dengan melihat tabel di atas, terlihat distribusi karyawan bank berdasarkan beban kerja dan lama kerja. Mayoritas karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 tahun memiliki mental demand dan effort yang tinggi. Sementara itu, distribusi physical demand dan temporal demand juga tinggi pada karyawan berpengalaman tersebut. Namun, performance karyawan lebih seimbang di antara yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 3 tahun. Frustrasi tinggi dominan pada karyawan berpengalaman, sedangkan karyawan baru cenderung memiliki performance rendah.

**Tabel 4.** Hasil Perhitungan Kategorisasi Dimensi Beban Kerja Berdasarkan Status pernikahan

Dimensi Beban Kerja	Belum	Menikah
---------------------	-------	---------

Beban Kerja	Menikah			Tinggi
	rendah	tinggi	rendah	
Mental Demand	1 (22.9%)	7 (22.9%)	27 (77.1%)	27 (77.1%)
Physical Demand	1 (22.9%)	17 (22.9%)	21 (60%)	21 (60%)
Temporal Demand	1 (22.9%)	27 (77.1%)	27 (77.1%)	27 (77.1%)
Effort	1 (22.9%)	27 (77.1%)	27 (77.1%)	27 (77.1%)
Performance	13 (37.1%)	4 (17.4%)	20 (57.1%)	20 (57.1%)
Frustration	1 (22.9%)	20 (20%)	20 (20%)	20 (20%)

Berdasarkan tabel di atas, distribusi karyawan bank berdasarkan beban kerja dan lama kerja tampak jelas. Mayoritas karyawan yang sudah menikah mengalami tingkat Mental dan Physical Demand yang tinggi, sementara mayoritas yang belum menikah mengalami tingkat yang rendah. Namun, pada aspek Temporal Demand dan Effort, semua karyawan yang belum menikah mengalami tingkat yang tinggi. Di sisi lain, mayoritas karyawan yang sudah menikah mengalami tingkat yang tinggi dalam aspek tersebut. Terkait dengan Performance, mayoritas karyawan yang sudah menikah mendapat kinerja rendah. Sedangkan dalam aspek frustration, mayoritas yang sudah menikah mengalami tingkat yang tinggi.

**Tabel 5.** Hasil Perhitungan Kategorisasi Dimensi Beban Kerja Berdasarkan Usia

Dimensi Beban Kerja	22 – 28			29 – 33			34 – 40		
	Rendah	Tinggi	T	Rendah	Tinggi	T	Rendah	Tinggi	T
Mental Demand	0	7 (20%)	7	0	4 (40%)	1	0	4 (40%)	1
Physical Demand	0	7 (20%)	7 (5,71%)	2	2 (34,29%)	1	4 (11,43%)	0	1 (28,57%)

Temporal Demand	0 (20%)	7	0 (20%)	1 4 (40%)	0 4 (40%)	1
Effort	0 (20%)	7	0 (20%)	1 4 (40%)	0 4 (40%)	1
Performance	1 (2,86)	6 (17,4%)	5 (14,29%)	9 (25,71%)	0 (28,57%)	4 (11,43%)
Frustration	1 (2,86)	6 (17,4%)	6 (17,4%)	8 (22,86%)	1 (2,86)	1 3 (37,14%)

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat distribusi karyawan bank berdasarkan beban kerja dan usia. Untuk *Mental Demand*, sebagian besar karyawan usia 22-40 tahun mengalami tingkat yang tinggi. Untuk *Physical Demand*, lebih banyak karyawan usia 29-40 tahun yang mengalami tingkat tinggi dibanding usia 22-28 tahun. Untuk *Temporal Demand*, tidak ada yang rendah, namun sebagian besar karyawan mengalami tingkat tinggi di setiap kelompok usia. Demikian pula dengan *Effort*, mayoritas karyawan mengalami tingkat tinggi di setiap kelompok usia. Performa menunjukkan variasi antar kelompok usia, dengan karyawan usia 34-40 tahun memiliki jumlah kinerja rendah tertinggi. Frustrasi juga bervariasi, dengan tingkat yang rendah dominan pada kelompok usia 29-33 tahun.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat beban kerja dan *Burnout* pada pegawai *Frontliner* bank X di Bandung. Dari 35 pegawai yang diteliti, 54,3% mengalami *Burnout*. Hasil analisis menunjukkan korelasi sangat kuat antara beban kerja dan *Burnout* (0.940\*\*). Hubungan ini signifikan dengan nilai  $p < 0.01$ . Perempuan *Frontliner* cenderung mengalami *Burnout* lebih tinggi (91,4%) dari pada laki-laki. Jenis kelamin dapat mempengaruhi tingkat *Burnout*, dengan wanita lebih rentan karena tuntutan sosial di luar pekerjaan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa wanita cenderung mengalami *Burnout* lebih sering daripada pria. Beban kerja dapat memicu *Burnout*, terutama saat ada tekanan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang ketat. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan kesejahteraan mental pegawai agar dapat mengurangi risiko *Burnout* di lingkungan kerja, terutama di bank X Kota Bandung.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pegawai *Frontliner* Bank X Kota Bandung memiliki beban kerja dinilai tinggi dalam setiap dimensi, termasuk tuntutan mental, fisik, dan sementara, efisiensi, usaha, dan frustrasi.
2. Pegawai *Frontliner* Bank X Kota Bandung memiliki kelelahan di rumah, depersonalisasi, dan prestasi pribadi yang rendah juga dievaluasi tinggi, menunjukkan tingginya derajat kelelahan di setiap aspek.
3. Beban kerja berhubungan secara positif dan signifikan dengan *Burnout* di kalangan pegawai *Frontliner* Bank X Kota Bandung.

#### Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Muhammad Ilmi Hatta, M.psi., Psikolog selaku dosen pembimbing yang telah memberi dukungan, arahan serta bimbingannya selama

penelitian ini. Peneliti berterima kasih kepada seluruh pegawai Frontliner bank x kota bandung yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian.

#### Daftar Pustaka

- [1] Kotler P. *Manajemen Pemasaran [Internet]*. Jakarta: Indeks; 2005. Available from: [1] I. W. Atmaja, I. G. I. W., & Suana, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout* Dengan Role Stress Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Rumours Restaurant,” vol. 8, no. 2, pp. 7775–7804, 2019, [Online]. Available: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i2.p9>
- [2] G. Guntur, “Pengaruh *Burnout* terhadap job satisfaction pada karyawan perbankan di Kalimantan Barat,” *Equator J. Manag. Entrep.*, vol. 10, no. 03, p. 137, 2022, [Online]. Available: <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i03.55142>
- [3] D. Anindya Anandani, D., & Rahmasari, “Hubungan Beban Kerja dengan *Burnout* pada Pegawai Perusahaan Startup The Relationship between Workload and *Burnout* in Startup Company Employees,” vol. 10, no. 02, pp. 103–115, 2022.
- [4] E. Hidayat, Rahmat & Sureskiarti, “Hubungan Beban Kerja Terhadap Kejenuhan (*Burnout*) Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Inche Abdoel Moeis Samarinda,” vol. 1, no. 3, 2020.
- [5] & R. Utama., Wilda., “Hubungan Beban Kerja Dengan *Burnout* Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Rsud Nganjuk,” vol. 2, no. 1, pp. 38–47, 2020, [Online]. Available: <https://doi.org/10.53835/vol-2.no-1.thn-2020.hal-38-47>
- [6] A. Anggraeni, D. E., Irawan, E., Iklima, N., & Liliandari, “Hubungan Beban Kerja Dengan *Burnout* Pada Perawat Ruang Isolasi Khusus (Rik) Rsud Kota Bandung Di Masa Pandemi Covid-19.,” *J. Keperawatan BSI*, vol. 9, no. 2, pp. 253–262, 2021, [Online]. Available: <https://ejurnal.ars.ac.id/index.php/keperawatan/article/view/649>
- [7] U. Ella Pertiwi, B., Sandri, R., Wahyu Widodo, R., Studi Psikologi, P., Psikologi, F., & Merdeka Malang, “*Burnout* Pada Pegawai Bank Ditinjau Dari Workload.,” 2023.
- [8] B. Geovania Azwar, A., Candra, C., Prodi, ), Industri, T., Sangga, U., & Ypkip, “Analisis Beban Kerja Dan Kelelahan Pada Mahasiswa Menggunakan Nasa-Tlx Dan Sofi Studi Kasus Di Universitas Sangga Buana Ypkip Bandung,” vol. 1, no. 1, 2019, [Online]. Available: <https://doi.org/10.32897/retims.2019.1.1.177>
- [9] P. Ulfa, N., Dewi, S., Alhadar, F. M., Mustafa, I. M., & Korespondensi, “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui *Burnout* Pada Karyawan PT BNI Cabang Ternate,” *J. Ekon. Dan Bisnis*, vol. 12, no. 3, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.34308/eqien.v12i03.1485>
- [10] R. Agus Diana, B., & Harta, “Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Kantor UPBJJ-Universitas Terbuka Bandung,” *J. Manag. Pelayanan Publik*, vol. 1, no. 1, 2017, [Online]. Available: <https://doi.org/10.24198/jmpp.v1i1.13555>
- [11] V. Methalina Afma, “Analisa Beban Kerja Operator Inspeksi Dengan Metode Nasa-Tlx (Task Load Index) Di Pt. Xyz The Workload Analysis Of Operator Inspection Using Nasa-Tlx (Task Load Index) In Pt. Xyz. Profisiensi,” vol. 4, no. 2, pp. 118–122, 2016, [Online]. Available: <https://doi.org/10.33373/profis.v4i2.594>
- [12] H. Yulianto, “Maslach *Burnout* Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) Versi Bahasa Indonesia: Studi Validasi Konstruk pada Anggota Polisi,” *J. Pengukuran Psikol. Dan Pendidik. Indones.*, vol. 9, no. 1, pp. 19–29, 2020, [Online]. Available: <https://doi.org/10.15408/jp3i.v9i1.13329>
- [13] E. Pramesti, A., & Suhendar, “STRING (Satuan Tulisan Riset dan Inovasi Teknologi) Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode Nasa-Tlx Pada Cv. Bahagia Jaya Alsindo,” vol. 5, no. 3, 2021, [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.30998/string.v5i3.6528>
- [14] Eliyana., “Factors related to the Executive Nurse’s *Burnout* in patient wards at RSJ West Kalimantan Province in 2015.,” *J. Adm. Rumah Sakit Indones.*, vol. 2, no. 3, 2016, [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.7454/ars.v2i3.2200>

- [15] I. G. D. Anggara, I. M. F., Sari, N. L. W. S., Dwiputra, F., Yanti, K. I., & Widarnandana, "Instrumen Pengukuran *Burnout* Pada Pekerja Industri Pariwisata di Badung. JURNAL PSIKOLOGI MANDALA," vol. 4, no. 1, 2020, [Online]. Available: <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/mandala/article/view/1618>
- [16] R. M. Anggraini, M. Z., & Idulfilastri, "Peran Beban Kerja Terhadap *Burnout* Pada Karyawan PT X," *J. Educ.*, vol. 5, no. 2, pp. 5212–5218., 2023.
- [17] & N. S. M. Septilla, A. E., "Hardiness dan *Burnout* pada Petugas Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri)," *J. Ilm. Psikol. MIND SET*, vol. 10, no. 2, pp. 127–135, 2020, [Online]. Available: <https://doi.org/10.35814/mindset.v10i02.1224>
- [18] Y. Permatasari, M., Supriatna, "Hubungan Beban Kerja dengan *Burnout* Syndrome pada Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Purwakarta," *J. Pros. Psikol.*, vol. 6, no. 2, 2020, [Online]. Available: <https://doi.org/10.29313/.v6i2.23093>
- [19] S. Sartika Dg Malino, D., Radja, J., Sjahrudin, H., Manajemen, F., Bongaya, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan *Burnout* Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar," *Niagawan*, vol. 9, no. 2, 2020, [Online]. Available: <https://doi.org/10.56326/jpk.v2i1.1337>
- [20] A. Geovania Azwar, "Analisis Beban Kerja Mental, Beban Kerja Fisik Dan Kantuk PaFda Petugas Keamanan Perguruan Tinggi 'Abc' Dengan Menggunakan Nasa Tlx Dan Kss," *J. Techno-Socio Ekon.*, vol. 14, no. 2, 2021, [Online]. Available: <https://doi.org/10.32897/techno.2021.14.2.621>
- [21] E. Swasti, K. G., Ekowati, W., & Rahmawati, "Faktor-faktor yang mempengaruhi *Burnout* pada wanita bekerja di kabupaten Banyumas," *J. Keperawatan Soedirman*, vol. 12, no. 3, pp. 190–198, 2018, [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.20884/1.jks.2017.12.3.738>
- [22] H. Iridiastadi, H., Septiawati, V., Yuliani, E. N. S., & Hernadewita, "Psikososial dan Beban Kerja Perawat – Sebuah Penelitian di Salah Satu RS Militer di Indonesia," *J. Ergon. Indones. (The Indones. J. Ergon.)*, vol. 6, no. 1, p. 19, 2020, [Online]. Available: <https://doi.org/10.24843/jei.2020.v06.i01.p03>
- [23] F. Rizkina, A. T., Rizqika, F., Rosa, F., & Nurmalitasari, "Pengembangan Skala *Burnout* pada Pekerja: Modifikasi Skala The Maslach-Trisni *Burnout* Inventory," *J. Flourishing*, vol. 2, no. 11, pp. 672–684, 2022, [Online]. Available: <https://doi.org/10.17977/10.17977/um070v2i112022p672-684>
- [24] Rahmania, F., Widawati, L., "Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Quality Control (Studi Korelasi Menggunakan Two Factor Theory Herzberg pada PT. X)," *Pros. Psikol.*, vol. 6, no. 1, 2020, [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.29313/.v0i0.20455>
- [25] A. Rahmadyah, "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Burnout* Syndrome Pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir," *J. Ilmu Manajemen*, vol. 9, no. 1, pp. 355–366, 2021, [Online]. Available: <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p355-366>
- [26] and I. G. A. M. D. Kusumawati, Putu M., "Kusumawati, Putu M., and I. G. A. M. Dewi. 'Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout* Perawat Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung,'" *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 10, no. 3, 2021, [Online]. Available: [10.24843/EJMUNUD.2021.v10.i03.p01](https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2021.v10.i03.p01).
- [27] Hera, et al., "Pengaruh Peran Ganda, Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja (*Burnout*) Dengan Kinerja Perawat Wanita Di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur," *J. Mirai Manag.*, vol. 1, no. 1, 2016.
- [28] S. Fadilasari, A., & Selviana, "Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja dengan *Burnout* Pada Karyawan di PT. KREDIT UTAMA FINTECH INDONESIA," *Psikol. Kreat. Inov.*, vol. 3, no. 3, pp. 16–27, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.37817/psikologikreatifinovatif.v3i3>
- [29] T. Kaunang, N. R. O., Susanti, I. H., & Sumarni, "Hubungan Beban Kerja Dan *Burnout*



- Dengan Perilaku Caring Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Palang Biru Gombang,” *J. Keperawatan Suaka Insa.*, vol. 8, no. 1, pp. 46–51, 2023.
- [30] K. Prasetya, “Burnout Berdasarkan Profesi Pekerjaan dan Faktor Demografi pada Pekerja Wanita,” *J. Manaj. STEI*, vol. 2, no. 2, pp. 154–163, 2019.
- [31] Y. A. Fyana, L., & Rozali, “Perbedaan *Burnout* ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan Bank ABC,” *JCA Psychol.*, vol. 1, no. 02, 2020.
- [32] Islamy, T. P., Widawati, L., & Utami, A. T. (2023). Pengaruh Psychological Well-Being terhadap Work Engagement pada Karyawan Direktorat Operasional. *Jurnal Riset Psikologi*, 3(2), 101–108. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2764>
- [33] Ramadhani, A. F., & Mubarak, A. (2023). Studi Kontribusi Perceived Organizational Support terhadap Employee Well-Being. *Jurnal Riset Psikologi*, 125–130. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2766>
- [34] Tsabita Putri Islamy, Widawati, L., & Ayu Tuty Utami. (2023). Pengaruh Psychological Well-Being terhadap Work Engagement pada Karyawan Direktorat Operasional. *Jurnal Riset Psikologi*, 101–108. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2764>