

The Relationship between Workload and Psychological Fatigue (Burnout)

Dina WALDANI^{a*}, Gustina INDRIATI^a

^a*Hiperkes and Occupational Safety Study Program, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia, Padang, Indonesia*

*Corresponding author: dinawaldani27@gmail.com

Abstract

The workload is the amount of work that must be carried by a position or organizational unit and is the product of the volume of work and the time norm. Researchers conducted a pre-survey of 10 employees at Bank BTN KC Padang in the Teller and Marketing section, 8 employees who were pre-survey respondents answered "Yes" or 80% experienced workload with psychological fatigue (burnout), while 2 employees who were pre-survey respondents answered "No" or 20% did not experience workload with psychological fatigue (burnout). The research design is quantitative descriptive. The population is 51 people, and all populations are sampled with a total of 51 people. In this study, the authors used the Maslach Burnout Inventory (MBI) scale, and the authors used a workload scale based on the dimensions of the Nasa-Task Load Index (NASA-TLX). The results of this study indicate that there is a significant effect of workload on burnout. In this study, it was found that there was an effect of the workload variable on the level of frustration on burnout which resulted in employees feeling insecure, hopeless, and irritable. Thus, it is expected that superiors pay more attention to the intimacy of fellow employees and build a sense of solidarity to avoid the things above and pay attention to the safety and health of employees to build a sense of security at work.

Keywords: workload, burnout, psychological fatigue

Ucapan Terimakasih: Thanks to all those who have helped in this research, specifically LP2M STIKes Indonesia, Padang, Indonesia.

Untuk kutipan:

Waldani, D & Indriati, G. (2023). The Relationship between Workload and Psychological Fatigue (Burnout). *Radinka Journal of Health Science*. 1(1), 15-22.

Pendahuluan

Burnout Syndrome merupakan kumpulan dari gejala akibat kelelahan, baik secara fisik maupun mental sehingga dapat menyebabkan kurangnya konsentrasi, berkembangnya konsep

diri yang negatif, serta perilaku kerja yang negatif. Indikator burnout adalah sebagai berikut: (1) Kelelahan fisik, seperti susah tidur, serangan sakit kepala, kurangnya nafsu makan, dan individu merasakan anggota badan yang sakit (2) Kelelahan emosional, seperti depresi, mudah marah, cepat tersinggung (3) kelelahan mental, seperti bersikap sinis terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan maupun organisasi (4) Rendahnya penghargaan terhadap diri, seperti individu tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja diri sendiri (5) Depersonalisasi, seperti menjauhnya individu dari lingkungan social, apatis, dan tidak peduli dengan lingkungan dan orang-orang disekitarnya (Nadya, 2019).

Permendagri nomor 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja bukan hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, beban kerja juga biasa berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh stress kerja. Beban kerja berlebihan yang pada individu dapat menimbulkan stress dalam pekerjaannya, karna setiap individu memiliki kapasitas kerja yang terbatas dan butuh waktu istirahat yang cukup. Perusahaan harus meminimalisasi kelebihan beban kerja melalui pencegahan-pencegahaan maupun perbaikan keadaan stress tersebut. Perusahaan harus dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang bias menimbulkan stress dan segera mengambil langkah untuk mengatasinya karna dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berdampak pada kerugian dari segi finansial (Mahfudz, 2017).

Industri perbankan memiliki masing-masing struktur divisi yaitu Sumber Daya Manusia, Teller, Sekretaris, Marketing Funding, Marketing Lending, Collection, Customer Service, Processing, masing-masing memiliki tingkat pekerjaan yang padat dan banyak sehingga menyebabkan karyawan sangat sibuk dengan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Isnia Prijayanti (2015) di Bank BRI Jakarta Pusat, diketahui bahwa dimensi beban kerja (kebutuhan mental, kebutuhan fisik, kebutuhan waktu, performansi, usaha, tingkat frustrasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terjadinya kelelahan psikologi (*burnout*) terhadap karyawan bank dengan nilai koefisien regresi pada kebutuhan mental sebesar -0.306, kebutuhan fisik 0,085, kebutuhan waktu 0,106, performance -0.131, usaha -0.59, dan tingkat frustrasi sebesar 0.189. Dari penelitian ini diketahui bahwa kelelahan psikologi (*burnout*) mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan variable beban kerja.

Berdasarkan survey yang dilakukan peneliti terhadap 10 karyawan bagian Teller dan Marketing Bank BTN KC Padang mengenai beban kerja dengan kelelahan psikologi (*burnout*), didapatkan hasil bahwa 8 karyawan yang menjadi responden pada survey menjawab “Ya” atau 80% mengalami beban kerja dengan kelelahan psikologi (*burnout*), sedangkan 2 karyawan menjawab “Tidak” atau 20% tidak mengalami beban kerja dengan kelelahan psikologi (*burnout*). Setiap karyawan dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin agar bias menghasilkan sebuah pekerjaan yang memuaskan. Bank BTN KC Padang memiliki 5 hari kerja dalam 1 minggu (Senin - Jumat) dan jam kerja pada pukul 08.00 - 16.00. Besarnya tuntutan pekerjaan tidak sedikit karyawannya hamper setiap hari lembur bekerja demi menyelesaikan tugasnya dengan maksimal dan tepat waktu. Adapun ketika akhir bulan perusahaan melakukan tutup buku dengan istilah “closing” rata-rata setiap karyawan menghabiskan waktu dikantor hingga pukul 22.00 atau bias lebih. Hal ini diketahui dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai Bank BTN KC Padang. Namun tentunya perusahaan akan memberikan insentif untuk karyawan yang lembur yaitu berupa uang lembur yang diakumulasikan per-jam, dengan begitu karyawan akan merasakan kepuasankerja.

Padatnya tingkat pekerjaan yang menyebabkan lamanya jam kerja mengakibatkan karyawan tidak dapat maksimal dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Apabila

diamati bekerja pada bidang yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan dan lelah. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan mengalami *burnout*. Dari uraian diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk melihat hubungan beban kerja dengan kelelahan psikologi (*burnout*) pada karyawan Bank BTN KC Padang.

Metode

Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan desain penelitian *Cross sectional*, yaitu penelitian yang menekankan pada waktu pengukuran atau observasi data variabel independent dan dependent hanya satu kali dalam satu waktu.

Penelitian ini dilakukan dengan cara observasi dan menyebar kuisioner kepada karyawan di Bank BTN KC Padang. Uji yang digunakanyaitu uji *Fisher* dimana syarat-syarat uji tersebut adalah alternatif uji *Chi-square*, sampel relative kecil dan table kontigensi B (Baris) x K (Kolom) 2x2. Interpretasi Hasil Analisis (a 5%): Nilai *Expected Count* 2x2 : Nilai EC tidak boleh ada yang kurangdari 5 Jika tidak memenuhi syarat, maka sederhanakan tabel BxK atau gunakan uji alternatif *Fisher*.

Hasil

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan Beban Kerja dengan Burnout pada Karyawan Bank BTN KC Padang pada 51 responden dengan uraian hasil sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden

Hasil distribusi frekuensi responden terhadap umur, jenis kelamin serta masa kerja pada karyawan Bank BTN KC Padang.

Tabel 1. Distribusi frekuensi responden berdasarkan umur, jenis kelamin, masa kerja

Karakteristik Responden	Keterangan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Umur Responden	25-35 Tahun	25	49,0
	36-40 Tahun	20	39,2
	41-50 Tahun	6	11,8
	Jumlah	51	100
Jenis Kelamin	Laki-laki	21	41,2
	Perempuan	30	58,8
	Jumlah	51	100
Masa Kerja	2-10 Tahun	22	43,1
	11-20 Tahun	24	47,1
	21-25 Tahun	5	9,8
	Jumlah	51	100

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh hasil dengan umur 25-35 tahun sebanyak 25 orang (49,0%), pada jenis kelamin diperoleh hasil dengan jumlah perempuan sebanyak 30 orang (58,8%), sedangkan pada masa kerja diperoleh hasil 11-20 tahun sebanyak 24 orang (47,1%).

1. Analisa Univariat

2.1 Beban Kerja

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Beban Kerja Pada Karyawan Bank BTN KC Padang

Beban kerja	F	%
Berat	41	80,4
Ringan	10	19,6
Jumlah	51	100

Berdasarkan Tabel 2.1 diperoleh hasil bahwa sebanyak 41 orang karyawan (80,4 %) memiliki beban kerja tinggi di Bank BTN KC Padang.

2.2. Kelelahan Psikologi

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan *Burnout* (Kelelahan Psikologi) Pada Karyawan Bank BTN KC Padang

Beban Kerja	Kelelahan Psikologi				Total skor		P value
	Tinggi		Rendah				
	F	%	F	%	F	%	
Berat	21	67.7%	10	32.3%	31	100 %	0,004
Ringan	20	100. %	0	0%	20	100 %	
Total	41	80.4%	10	19.6 %	51	100 %	

Berdasarkan Tabel 3. Hasil analisis hubungan beban kerja dengan kelelahan psikologi burnout karyawan Bank BTN KC Padang menunjukkan bahwa beban kerja berat mengalami kelelahan psikologi tinggi yaitu sebanyak 21 orang (67,7%), sedangkan beban kerja berat mengalami kelelahan psikologi rendah sebanyak 10 orang atau (32,3%) dengan total 31 orang. Sementara beban kerja ringan mengalami kelelahan psikologi sebanyak 20 orang dan tidak ada karyawan yang memiliki beban kerja ringan yang mengalami kelelahan psikologi.

Hasil uji statistic (*Uji Fisher*) diperoleh nilai $p = 0,004 < 0,05$, maka disimpulkan terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan kelelahan psikologi (*burnout*) pada Karyawan Bank BTN KC Padang.

Beban kerja pada Karyawan Bank BTN KC Padang

Berdasarkan hasil penelitian karyawan yang memiliki beban kerja berat sebanyak 41 orang (80,4%), sedangkan beban kerja ringan sebanyak 10 orang (19,6%) pada karyawan Bank BTN KC Padang. Beban kerja adalah kemampuan seseorang dalam menerima pekerjaan, beban kerja dapat berupa beban kerja fisik, beban kerja mental. Beban kerja mempunyai beberapa dimensi yang dapat dikaji melalui dimensi, kebutuhan mental, kebutuhan fisik, kebutuhan waktu, performance, usaha dan tingkat frustrasi. Kebutuhan mental adalah besarnya aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat, dan mencari. Pekerjaan tersebut mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, dan longgar atau ketat. Pada penelitian ini karyawan menyatakan bahwa mereka memiliki kerumitan yang sangat tinggi dalam pekerjaan mereka, karena karyawan yang bekerja dibawah 10 tahun belum terbiasa dengan pekerjaan mereka, sehingga mengharuskan mereka memaksimalkan daya ingat mereka dalam bekerja. Hal tersebut dibuktikan dengan jawaban kuesioner, karyawan menyatakan bahwa mereka memiliki kerumitan yang sangat tinggi.

Dimensi kedua beban kerja adalah kebutuhan fisik yaitu besarnya aktivitas fisik dalam melakukan tugas (contoh: mendorong, menarik, memutar, mengontrol, menjalankan dan lainnya). Dibuktikan dari jawaban kuesioner karyawan menyatakan bahwa pekerjaan mereka di kantor cukup melelahkan bagi mereka sehingga pada penelitian ini tenaga yang dibutuhkan karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan kebutuhan fisik hampir membuat karyawan merasa kehabisan energi, dimana mengharuskan mereka untuk naik turun tangga setiap harinya saat bekerja, walaupun begitu karyawan tetap dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Knowles (Sudjana, 2005:62) kebutuhan fisik adalah kebutuhan yang paling mudah dilihat. Dalam hubungan dengan pendidikan, maka kebutuhan itu meliputi kebutuhan untuk melihat, mendengar, beristirahat. Kebutuhan fisik merupakan sumber motivasi pada sebagian tindakan manusia. Kebutuhan waktu yaitu jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung. Pekerjaan perlahan santai atau cepat, dan melelahkan. Berdasarkan jawaban kuesioner dari karyawan menyatakan bahwa mereka bekerja tidak harus berpacu dengan waktu dan banyaknya tekanan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, tidak membuat karyawan merasa kesulitan dan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan. Namun ketika akhir bulan karyawan bekerja hampir tidak memiliki jam istirahat, mengejar deadline yang telah ditentukan, maka karyawan akan semakin merasa tertekan dalam bekerja, dan pekerjaan mereka membuat mereka jarang istirahat.

Performance merupakan seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya. Hal ini dibuktikan dari jawaban kuesioner karyawan yang menyatakan bahwa mereka sering berhasil dalam setiap tugas rumit yang mereka kerjakan dengan hasil yang memuaskan dan merasa lega ketika orang lain memuji hasil kerja mereka, hal ini juga ditunjang dari masa kerja mereka, 47,1 % karyawan yang bekerja 11 tahun keatas dan menyebabkan *performance* mereka dalam bekerja menjadi sangat bagus. Besarnya keberhasilan yang diperoleh karyawan di dalam pekerjaannya dianggap sebagai suatu pekerjaan yang mudah dan kurang menantang, sehingga ia beranggapan dirinya mempunyai kemampuan lebih untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Selain itu masa kerja yang mereka miliki membuat mereka lebih berpengalaman dalam bekerja, pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Puspitasari, 2004).

Usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performansi karyawan. Hal ini dibuktikan dari jawaban kuesioner karyawan menyatakan bahwa mereka sering lembur untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka, dan harus mengerjakan pekerjaan lain disaat pekerjaan sudah selesai. Tingkat frustrasi merupakan seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan. Hal ini dibuktikan dari jawaban kuesioner, dimana karyawan menyatakan tidak nyaman, dan mudah tersinggung, serta merasa gelisah ketika pekerjaan yang mereka lakukan belum sesuai target perusahaan dan merasa mudah putus asa menghadapi masalah yang sulit diselesaikan saat bekerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Haryani (2008) tentang hubungan beban kerja dengan stress kerja pada perawat di rumah sakit Islam Surakarta diperoleh hasil 58,7% responden mengalami beban kerja yang berat dalam rutinitas kerja dan juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Haryani (2013) tentang Hubungan antara beban kerja dengan stress kerja perawat di instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang diperoleh hasil sebanyak (93,1%) perawat mengalami beban kerja yang tinggi.

Analisa peneliti terhadap penelitian ini adalah masih ada karyawan mengalami beban kerja ringan. Hal ini dibuktikan dari jawaban kuesioner 6 dimensi beban kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Isnia Prijayanti (2015) tentang hubungan beban kerja dan dukungan social terhadap *burnout* pada karyawan PT. X dengan hasil 89 orang (63,0%) karyawan mengalami beban kerja.

***Burnout* (Kelelahan Psikologi) pada Karyawan Bank BTN KC Padang**

Berdasarkan hasil penelitian karyawan mengalami *burnout* yaitu (60,8%) pada di Bank BTN KC Padang 2022. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh M.Ramdan (2016) tentang faktor yang berhubungan dengan *burnout* pada perawat kesehatan jiwa diperoleh hasil sebanyak 70 orang (56%) perawat RS AH Samarinda mengalami *burnout*. Banyak *burnout* yang di alami karyawan dapat dibuktikan dengan jawaban dari kuesioner yang disebarkan, dimana dapat disimpulkan mereka mengalami *burnout*, mereka merasa lelah secara emosional, dan mengatakan pekerjaan mereka membuat mereka merasa tidak bebas dan sangat mengurus emosi mereka. *Burnout* yang terus menerus dirasakan karyawan akan menyebabkan mereka kurang produktif dan prestasi kerja menjadi tidak optimal. Tidak hanya merugikan perusahaan saja, melainkan juga dapat merugikan diri sendiri. Karyawan cenderung tidak nyaman saat berada di lingkungan perusahaan dan selalu tidak puas dengan apa yang mereka kerjakan.

Burnout adalah suatu proses psikologi yang di bawa oleh stress pekerjaan yang tidak terlepaskan, menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan penurunan pencapaian (Ivancevich, 2006). Faktor-faktor yang mempengaruhi burnout terdiri dari faktor banyaknya tuntutan pekerjaan, factor permasalahan peran, factor kurangnya dukungan sosial, factor kurangnya aktivitas regulasi diri, factor berhubungan dengan tuntutan klien (Schaufeli dan buunk, 2003). Analisa peneliti terhadap hasil penelitian ini bahwa separuh pekerja mengalami *burnout* pada Karyawan Bank BTN KC Padang, adapun *burnout* yang di alami seperti mereka merasa lelah secara emosional, dan mengatakan pekerjaan mereka membuat mereka merasa tidak bebas dan sangat mengurus emosi mereka.

Hubungan Beban Kerjadengan *Burnout* (Kelelahan Psikologi) pada Karyawan Bank BTN KC Padang

Berdasarkan hasil penelitian bebankerja yang berat lebih banyak mengalami *burnout* tinggi yaitu sebanyak 21 orang (67,7%). Hasil uji statistic (*Uji Fisher*) diperoleh nilai $p = 0,004 < 0,05$, maka disimpulkan terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan kelelahan psikologi (*burnout*) pada Karyawan Bank BTN KC Padang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Isnia Prijayanti (2015) tentang hubungan beban kerja dan dukungan sosial terhadap *burnout* pada karyawan PT.X diperoleh hasil bahwa duavariabel beban kerja kebutuhan mental dan tingkat frustasi mempengaruhi secara signifikan terhadap terjadinya burnout pada karyawan PT.X. Masalah beban kerja yang berlebihan adalah salah satu factor dari pekerjaan yang berdampak pada timbulnya burnout. Beban kerja yang berlebihan bias meliputi jam kerja, jumlah individu yang harus dilayani, tanggungjawab yang harus dipikul, pekerjaan rutin dan yang bukan rutin dan pekerjaan administrasi lainnya yang melampaui kapasitas dan kemampuan individu. Disamping itu beban kerja yang berlebihan dapat mencangkup segi kuantitatif yang berupa jumlah pekerjaan dan kuantitatif yaitu tingkat kesulitan pekerjaan tersebut yang harus ditangani. Dengan beban kerja yang berlebihan menyebabkan pemberi pelayanan merasakan adanya ketegangan emosional saat melayani klien sehingga dapat mengarahkan perilaku pemberi pelayanan untuk menarik diri secara psikologi dan menghindari diri untuk terlibat dengan klien (Pines, 1981). Analisa peneliti terhadap hasil penelitian bahwa terdapat hubungan beban kerja dengan *burnout* dimana jika pemberian beban kerja tidak

disesuaikan dengan kemampuan karyawan, maka dapat menimbulkan terjadinya *burnout* pada karyawan Bank BTN KC Padang.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian karyawan yang memiliki beban kerja berat sebanyak 41 orang (80,4%) pada karyawan Bank BTN KC Padang, karyawan yang mengalami *burnout* sebanyak 31 orang (60,8%) pada karyawan Bank BTN KC Padang, serta terdapat hubungan beban kerja dengan *burnout* (kelelahan psikologi) pada karyawan Bank BTN KC Padang.

Kontribusi Author

Konseptualisasi, Dina Waldani dan Gustina Indriati; metodologi, Dina Waldani dan Gustina Indriati; validasi, Dina Waldani dan Gustina Indriati; analisis formal, Gustina Indriati; investigasi, Dina Waldani; nara sumber, Dina Waldani dan Gustina Indriati; kurasi data, Gustina Indriati; penyusunan draf asli-penulisan, Dina Waldani; penulisan-review dan editing, Gustina Indriati. Semua penulis telah membaca dan menyetujui versi naskah yang diterbitkan.

Konflik kepentingan

Tidak ada konflik kepentingan.

Daftar Pustaka

- Andriani. (2018). *Analisis Faktor Penyebab Burnout Syndrome Dan JobSatisfaction Perawat di Rumah sakit Petrokimia Gresik*. Thesis, Universitas Airlangga. Diunduh Pada 17 Januari 2022 dari <http://repository.unair.ac.id/77964>
- Arikunto. (2002). *Metodologi Penelitian*. PT.ineka Cipta. Jakarta.
- Depkes dan Kessos RI. (2000). *Akibat beban kerja yang terlalu berat*. Diunduh Pada 17 Januari 2022.
- Haryani. (2008). *Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja pada Perawat di Rumah SakitIslam Surakarta*. Diunduh Pada 17 Januari 2022.
- Isnia. (2015). *Kajian Teori Kelelahan Psikologi (Burnout) Terhadap Bank BRI*. Diunduh Pada 17 Januari 2022.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No KEP.102/MEN/VI/2004 *Tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur*. dalam Pasal 1(Dalam Depnaker, 2004).
- Maslach Schaufelli & Leither. *Dimensi Kelelahan Psikologi (Burnout)*. Diunduh Pada 17 Januari 2022.
- Mahfudz. (2018). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Diunduh Pada 17 Januari 2022.
- Muslihudin. (2009). *Pengertian Kelelahan Psikologi (Burnout)*. Diunduh Pada 17 Januari 2022.
- Ramdan. (2016). *Faktor yang berhubungan dengan Burnout pada perawat kesehatan jiwa*. Diunduh Pada 17 Januari 2022.
- Nandavati. (2019). *Indikator Burnout*. Diunduh Pada 17 Januari 2022.
- Pines & Aronson. *Ciri-ciri Burnout*. Diunduh Pada 17 Januari 2022.
- Rothmann. (2003). *Burnout and engagement: A south African perspective*. *Journal of industrial Psychology*, 29 (4), 16-25,doi.10.1.1.463.
- Siswanto. (1991) & Grandjean, (1995). *Teori Kelelahan Akibat Kerja*. Diunduh Pada 17 Januari 2022.

-
- Sugiyono. (2011). *Metode Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana. (2005). *Pengertian Kebutuhan Fisik*. Diunduh Pada 17 Januari 2022.
- Tarwaka. (2011). *Workload sebagai perbedaan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan tugas yang diterima*. Diunduh Pada 17 Januari 2022.
- Vicky. (2018). *Beban Kerja meliputi beban fisik dan psikis*. Diunduh Pada 17 Januari 2022.