

## **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Operator Divisi *Welding Production* PT Futaba Industrial Indonesia**

**Athira Setira Adil<sup>✉1</sup> Atiqah Zahra Fadilah<sup>2</sup> Yosminaldi<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Politeknik Ketenagakerjaan

### **Abstrak**

Pemangkasan karyawan pada pandemi Covid 19 berdampak pada perubahan waktu dan beban kerja yang dimiliki oleh tiap pekerja. Hasil observasi dan survei awal menunjukkan bahwa 62% karyawan divisi *Welding Production* merasa kelelahan secara fisik dan psikis akibat beban kerja yang tinggi. Oleh karena itu, peneliti lebih jauh ingin mencari tahu hubungan beban kerja terhadap kejenuhan kerja (*burnout*) pada operator *Welding Production* PT Futaba Industrial Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui Google Form yang dibagikan kepada 89 orang operator. Dari hasil olah data, diperoleh  $t$  hitung sebesar 2.430 lebih besar dari nilai  $t$  tabel yang berarti beban kerja ( $X$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kejenuhan kerja (*burnout*).

**Kata Kunci:** *Beban Kerja, Kejenuhan Kerja, Burnout*

### **Abstract**

Cutting employees during the Covid-19 pandemic has an impact on changes in the time and workload of each worker. The results of observations and preliminary surveys show that 62% of the *Welding Production* division employees feel physically and psychologically exhausted due to their high workload. Therefore, further researchers want to find out the relationship between workload and *burnout* at the *Welding Production* operator PT Futaba Industrial Indonesia. This study uses quantitative research methods and data collection methods using questionnaires through Google Form which are distributed to 89 operators. From the results of data processing, obtained  $t$  count of 2,430 which is greater than the value of  $t$  table which means workload ( $X$ ) has a positive and significant effect on work saturation (*burnout*).

**Keywords:** *Workload, Work Burnout, Burnout*

Copyright (c) 2022 Athira Setira Adil

---

✉ Corresponding author : Athira Setira Adil

Email Address : [athirasetira@gmail.com](mailto:athirasetira@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Peningkatan pertumbuhan ekonomi nasional tidak dapat terlepas dari salah satu sektor andalan Indonesia melalui capaian ekspornya, yaitu Industri otomotif. Berdasarkan peta jalan *Making Indonesia 4.0*, disebutkan dengan jelas bahwa industri otomotif ialah satu dari lima sektor manufaktur yang mendapatkan prioritas

pengembangan, untuk dapat menghasilkan produk yang mampu bersaing dalam skala multinasional dan menjadi salah satu cara dalam mempersiapkan masuknya Indonesia pada era industri 4.0.

Dapat diketahui bersama bahwa pertumbuhan industri otomotif di Indonesia terhitung sangatlah pesat, sehingga terjadi persaingan antara produsen otomotif guna dapat memenuhi kebutuhan konsumennya. Persaingan yang ketat dan permintaan pasar yang tinggi menyebabkan para produsen otomotif kewalahan, terutama saat pandemi Covid19 baru-baru muncul. Banyak perusahaan yang melakukan pemangkasan karyawan dengan alasan menghindari penularan Covid19. Tetapi, hal ini berdampak pada perubahan waktu dan beban kerja yang dimiliki oleh tiap pekerja. Tak terkecuali pada operator di PT Futaba Industrial Indonesia yang merupakan sebuah perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) asal Jepang, khususnya di divisi Welding Production.

Dalam penjelasan Pasal 78 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 mempersyaratkan kembali bahwa “Mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Namun, dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan yang mendesak yang harus diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga pekerja/buruh harus bekerja melebihi waktu kerja”.

PT Futaba berusaha untuk mematuhi aturan tersebut dengan membatasi waktu kerja lembur di hari kerja normal yaitu tiga jam, dan maksimal delapan jam pada hari libur. Dalam waktu kerja lembur tersebut, karyawan diberikan waktu istirahat sekitar 15 menit selama dua sampai tiga kali tergantung *shift*. Hal ini tercantum pada aturan perusahaan dan diterapkan pada semua divisi yang ada. Perencanaan lembur karyawan dilakukan berdasarkan *forecast planning* dari *customer* yang berisi jumlah permintaan produk dalam satu bulan. Apabila permintaan produk naik, maka jumlah jam kerja lembur juga naik. Untuk memperjelas gambaran mengenai total jam kerja lembur 89 operator, dapat dilihat melalui grafik dibawah.



Gambar 1. Total Overtime Dept Welding tahun 2019

Sumber : PT Futaba Industrial Indonesia (2019)

Grafik fluktuatif diatas menggambarkan data total jam lembur pada tahun 2019. Terdapat kenaikan pada bulan Februari dan disusul bulan Maret sebanyak 1.200 sampai 1.800 produk dan penurunan dibulan berikutnya sejumlah 700 produk. Perubahan ini terjadi hingga akhir tahun dengan jumlah yang beragam.



Gambar 2. Total Overtime Dept Welding tahun 2020

Sumber : PT Futaba Industrial Indonesia (2020)

Dari grafik diatas, dapat dilihat bahwa terdapat penurunan jumlah jam kerja lembur terutama pada bulan Mei sampai dengan Agustus periode tahun 2020. Hal ini dikarenakan penyebaran virus Covid 19 di Indonesia merebak sehingga banyak sektor yang aktivitas bisnisnya tersendat. Pada periode bulan Mei hingga Agustus, terdapat penurunan permintaan produk dari customer sehingga menyebabkan penurunan drastis pada jumlah jam kerja lembur.

Pada bulan September terjadi kenaikan jam kerja lembur karena sedikit demi sedikit customer mulai meningkatkan permintaan produk untuk kebutuhan ekspor. Sehingga PT Futaba berusaha untuk dapat memenuhi permintaan tersebut dengan memulai aktivitas produksi seperti biasa sebelum adanya pandemi.

Salah satu masalah terbesar dalam hal kejenuhan adalah banyak orang merasa malu untuk meminta bantuan, seringkali karena lingkungan kerja mereka tidak mendukung. Banyak dari kita yang kerap menyamakan gejala kejenuhan kerja (*burnout*) dengan gejala lain seperti flu. Banyak yang percaya bahwa satu hari istirahat akan membuat kondisi mereka lebih baik.

Orang dengan gejala kelelahan mungkin takut bahwa mengambil cuti dari pekerjaan membuat mereka "lemah". Jika tidak ditangani, kelelahan dapat menyebabkan orang menjadi depresi, cemas, dan terganggu, yang tidak hanya

berdampak pada hubungan kerja mereka, tetapi juga interaksi pribadi mereka (Fatma et al., 2020). Ketika stres mencapai titik tertinggi, lebih sulit untuk mengatur emosi seperti kesedihan, kemarahan, dan rasa bersalah, yang dapat menyebabkan serangan panik, ledakan kemarahan, bahkan hingga penggunaan narkoba.

Salah satu tujuan WHO mengubah definisi kejenuhan kerja (burnout) agar dapat membantu mengubah pandangan masyarakat yang menganggap bahwa kejenuhan kerja (burnout) bukanlah sesuatu yang penting. Hal ini juga dapat membantu menghilangkan asumsi yang salah bahwa pekerja yang memiliki gejala kejenuhan kerja (burnout) tidak memerlukan dukungan dari organisasi tempat ia bekerja.

Hasil kuesioner yang sebelumnya penulis lakukan kepada 29 karyawan di divisi *Welding Production*, sebanyak 44.8% karyawan menganggap bahwa beban kerja di PT Futaba tinggi, 51.7% menyatakan dalam seminggu dapat lembur sebanyak lima kali atau lebih, 62% menyatakan bahwa mereka kelelahan secara fisik dan psikis akibat beban kerja yang tinggi, 44.8% menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dan perintah lembur mempengaruhi kesehatan mereka. Uraian latar belakang diatas yang mendasari penulis melakukan penelitian dengan mengangkat judul "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kejenuhan Kerja (Burnout) Karyawan Divisi *Welding Production* PT Futaba Industrial Indonesia".

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Beban Kerja*

Sandra G. Hart dari *NASA-Ames Research Center* dan Lowell E. Staveland dari *San Jose State University* mengembangkan metode untuk menganalisis beban kerja mental yang dihadapi oleh pekerja yang harus melaksanakan berbagai aktivitas dan pekerjaannya. Metode ini dikembangkan pada tahun 1981 dan disebut dengan metode NASA TLX (*National Aeronautics and Space Administration Task Load Index*). Dalam metode ini, Hart dan Staveland membagi 6 dimensi ukuran beban kerja fisik, meliputi *physical demand* dan *effort*. Untuk ukuran beban kerja mental meliputi *mental demand*, *temporal demand*, *performance*, dan *frustration level*. Berikut penjelasannya :

1. *Physical demand*, yaitu besarnya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melakukan tugas (contoh: mendorong, menarik, memutar, mengontrol, menjalankan dan lainnya)
2. *Effort*, yaitu adalah usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan
3. *Mental demand*, yaitu merupakan besaran aktivitas perseptual seperti melihat, mengingat, dan mencari. Hingga sifat pekerjaan yang dikategorikan sederhana atau rumit.
4. *Temporal demand*, ialah jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu selama pekerjaan berlangsung. Contohnya, apakah pekerjaan tersebut dapat dikerjakan

dengan santai dan waktu yang lama atau harus dik-erjakan dengan cepat dan melelahkan.

5. *Frustration level*, ialah perasaan pekerja yang dialami dalam melakkan pekerjaan. Seperti tidak nyaman, putus asa, dan rasa kepuasan terhadap pekerjaan.
6. *Performance*, merupakan bentuk dari keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya dan seberapa puas dirinya dan atasan dengan hasil kerja tersebut.

### **Burnout**

Menurut Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001) dalam Job burnout : Annual Review of Psychology, burnout mempunyai tiga dimensi, yang biasa disebut dengan Maslach Burnout Inventory (MBI) yaitu:

1. Kelelahan Emosional (*Emotional exhaustion*)

Kelelahan emosional merupakan kondisi dimana pekerja merasa energinya seperti terkuras habis dan adanya perasaan “kosong” walaupun sudah melakukan pekerjaan dengan baik dan istirahat cukup.

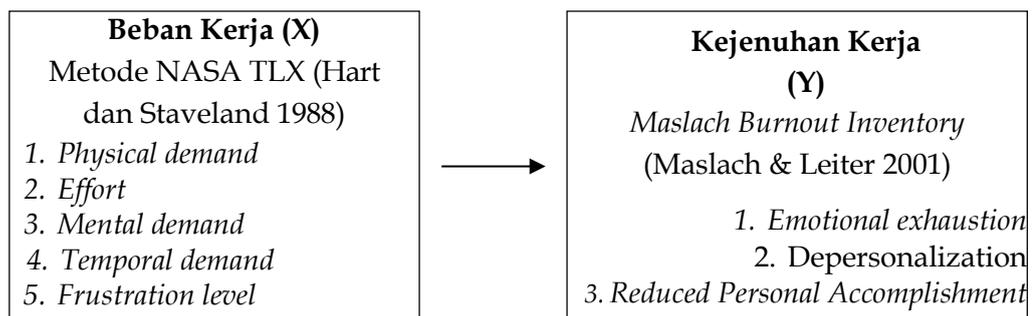
2. Depersonalisasi (*Depersonalization*)

Hal ini berupa sikap sinis terhadap rekan kerja dan memiliki kecenderungan untuk menarik diri serta mengurangi keterlibatan social dengan lingkungan pekerjaan.

3. Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi (*Reduced Personal Accomplishment*)

Ditandai dengan munculnya rasa tidak puas terhadap kinerja diri ataupun pekerjaan yang dimiliki. Pekerja dapat merasa dirinya tidak memenuhi kualifikasi, dan merasa kurang puas dengan prestasi dan pencapaian, bahkan merasa gagal dalam melakukan pekerjaan(Hardiyono et al., 2020).

### **Model Analisis**



Gambar 3. Model Analisis

### **Hipotesis**

Darmawan (2013) menjelaskan hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teoriteori yang relevan dengan penelitian ini,

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kejenuhan Kerja (Burnout) Operator Divisi...**

belum didasarkan pada faktafakta yang didapatkan melalui pengumpulan data. Adapun rumusan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara beban kerja terhadap kejenuhan kerja (*burnout*)

H1: Ada pengaruh secara signifikan antara beban kerja terhadap kejenuhan kerja (*burnout*)

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan karakteristik penelitian eksplanatori dimana peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dalam kegiatannya. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik sensus, atau penggunaan sampel jenuh dimana seluruh populasi (89 operator) dijadikan sampel. Selain itu, data dikumpulkan melalui Google Form dan dihitung menggunakan perangkat lunak SPSS 26.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Dasar

#### Uji Normalitas

Uji statistik dalam pengujian ini menggunakan KolmogorovSmirnov dengan dasar pengambilan keputusan menitik beratkan pada nilai signifikansi lebih dari % atau 0.05. Jika data yang diolah melebihi nilai signifikansi, maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal, begitu pula sebaliknya.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.37040862
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.040
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer yang diolah Penulis, 2021

Diketahui bahwa nilai signifikansi  $0.200 > 0.05$ , maka disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

### Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier atau tidak. Hasil uji linearitas menggunakan deviation from linearity sebagai berikut.

**Tabel 2. Hasil Uji Linearitas**

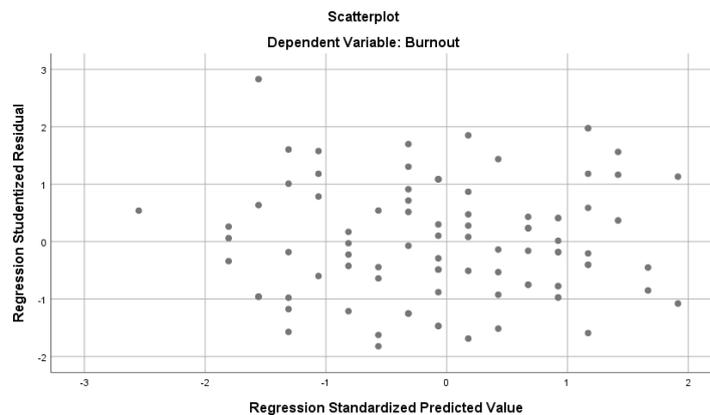
ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Burnout * Beban_Kerj A	Between Groups	(Combined)	408,341	16	25,521	,974	,493
		Linearity	17,759	1	17,759	,678	,413
		Deviation from Linearity	390,582	15	26,039	,994	,471
	Within Groups		1885,90	72	26,193		
	Total		2294,24	88			

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan *ouput* diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variable bebas (beban kerja) dengan variable terikat (kejenuhan kerja). Karena nilai sig. yang didapat adalah 0.471, yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0.05.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu melalui pengujian dengan menggunakan Scatter Plot. Dibawah ini adalah *ouput* hasil uji heteroskeditas dengan Scatter Plot:



**Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan output Scatter Plot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Sederhana**

Penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (Beban Kerja) terhadap variabel terikat (*Burnout*). Analisis ini menggunakan data berdasarkan kuesioner yang dibagikan. Perhitungan uji ini dilakukan dengan bantuan SPSS. Adapun hasil dari uji analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.408	6.071		3.03	.00
	Beban Kerja	.339	.139	.252	2.47	.01

a. Dependent Variabel: Burnout

Sumber : Data Primer yang diolah Penulis, 2021

Hasil dari tabel diatas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai konstan (a) sebesar 18.408, sedangkan nilai koefisien regresi (b) diatas dapat dilihat pada kolom Total, yaitu sebesar 0.339. Dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 18.408 + 0.339X$$

Persamaan diatas jika diterjemahkan maka berarti konstanta sebesar 18.408 bermakna nilai konsistensi variabel Y (burnout) sebesar 18.408. Koefisien regresi X sebesar 0.339 sehingga dinyatakan untuk setiap penambahan 1% nilai beban kerja maka nilai kejenuhan kerja (burnout) akan bertambah sebanyak 0,339. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, maka arah pengaruh beban kerja (X) terhadap kejenuhan kerja atau burnout (Y) bernilai positif.

Jika melihat nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel diatas, yaitu sebesar 0,000 maka disimpulkan bahwa beban kerja (variabel bebas) berpengaruh terhadap kejenuhan kerja atau burnout (variabel terikat).

## Uji Hipotesis

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t yaitu metode pengujian dengan fungsi menguji berapa besar pengaruh semua variabel independent berpengaruh parsial terhadap variabel dependen. Uji t menggunakan taraf signifikansi 2 sisi sebesar 5% atau 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	18.408	6.071		3.032	.003
	Beban_Kerja	.339	.139	.252	2.430	.017

a. Dependent Variabel: Burnout

Sumber : Data Primer yang diolah Penulis, 2021

Nilai t hitung 2.430 dan bernilai lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 1.986. Dan nilai signifikan bernilai lebih kecil dari 0,05 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima.

Sehingga disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kejenuhan kerja (burnout).

### Koefisien Korelasi (r)

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.252 <sup>a</sup>	.064	.053	6.407
a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja				
b. Dependent Variabel: Burnout				

Sumber : Data Primer yang diolah Penulis, 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0.252. Karena nilai koefisien korelasi bernilai positif, maka variabel beban kerja dengan variabel kejenuhan kerja (burnout) mempunyai hubungan searah. Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini:

Tabel 6. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi Interval Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 - 0.199	Sangat Rendah
0.20 - 0.399	Rendah
0.40 - 0.599	Sedang
0.60 - 0.799	Kuat
0.80 - 1.000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2013)

Dapat disimpulkan, koefisien korelasi penelitian ini masuk ke dalam kategori korelasi rendah, karena berada pada interval 0.20-0.399.

#### a. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

##### 1. Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>
----------------------------

odel	M	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		.252 <sup>a</sup>	.064	.053	6.407
<b>a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja</b>					
<b>b. Dependent Variabel: Burnout</b>					

Sumber : Data Primer yang diolah Penulis, 2021

Tabel tersebut menunjukkan, nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0.64 atau sama dengan 64%. Angka tersebut mengandung arti bahwa, variabel beban kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kejenuhan kerja (burnout) sebesar 64%. Sedangkan sisanya, 36% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### *Analisis Statistik Deskriptif*

Berdasarkan hasil skoring rata-rata dan Tingkat Capaian Responden, diketahui variabel usaha (effort) memiliki nilai mean tertinggi, yaitu sebesar 13. sedangkan variabel kebutuhan fisik (physical demand) menjadi variabel dengan nilai tertinggi ke-2 dengan nilai sebesar 8.3. Kinerja (*Performance*) menjadi variabel dengan nilai mean tertinggi ke-3 dengan jumlah 7.4.

Sementara itu, hasil skoring rata-rata dan Tingkat Capaian Responden terhadap 9 butir pernyataan kuesioner pada indikator kejenuhan kerja (burnout) diakumulasi dan didapatkan bahwa variabel kelelahan emosional (emotional exhaustion) merupakan variabel dengan nilai mean tertinggi yaitu sebesar 7.2. Kemudian nilai variabel tertinggi kedua ada pada variabel penurunan pencapaian prestasi pribadi (reduced personal accomplishment) dengan jumlah mean sebesar 7.0 dan variabel depresi (depersonalization) dengan nilai mean sebesar 6.6 menjadi variabel dengan nilai terendah.

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Isnia Prijayanti dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Burnout pada karyawan PT X". Bahwa hasil pengujian hipotesis mendapatkan pengaruh yang signifikan dari variabel physical demand, effort, mental demand, temporal demand, performance, frustration level, dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan persahabatan terhadap burnout. Besar pengaruh seluruh Variabel bebas terhadap burnout sebesar 15.8%, dan 84.2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja terhadap kejenuhan kerja (*burnout*) maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kejenuhan kerja (*burnout*). Hal ini didukung oleh persamaan  $Y = 18.408 + 0.339X$ . Dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (beban kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kejenuhan kerja).
2. Pada Uji Parsial (Uji t), didapatkan nilai t hitung sebesar 2.430 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.986. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kejenuhan kerja (*burnout*) karena nilai t hitung  $>$  t tabel dan nilai Signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima.
3. Berdasarkan nilai koefisien korelasi yang didapat sebesar 0.252 maka masuk ke dalam kategori korelasi sedang. Untuk nilai korelasi determinasi sebesar 0.64 atau sama dengan 64%. Variabel beban kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kejenuhan kerja (*burnout*) sebesar 64%. sedangkan sisanya 36% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

## Referensi :

- Azeem, Syed Mohammad. 2010. *Personality Hardiness, Job Involvement, And Job Burnout Among Teachers*. *International Journal of Vocational and Technical Education* Vol. 2 No. 3 pp.36-40.
- Fatma, N., Finatry, I., Hardiyono, & Furwanti, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa. *Jurnal GeoEkonomi ISSN-Elektronik*, 11(1), 90-101.
- HARDIYONO, H., AIYUL, I., IFAH, F., WAHDANIAH, W., & RENI, F. (2020). Effect Covid-19: Burnout on nurse. *Espacios*, 41(42), 11-18. <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n42p02>
- Hart, S.G. dan Staveland, L.E., 1988. *Development of NASA Task Load Index (TLX): Results of Empirical and Theoretical Research*, NASA-Ames Research, California.
- JDIH Kemnaker. 2021. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja [https://jdih.kemnaker.go.id/data\\_puu/PP352021.pdf](https://jdih.kemnaker.go.id/data_puu/PP352021.pdf) diakses pada 8 Februari 2021.
- JDIH Kemnaker. 2003. Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan [https://jdih.kemnaker.go.id/data\\_puu/peraturan\\_file\\_13.pdf](https://jdih.kemnaker.go.id/data_puu/peraturan_file_13.pdf)
- Kurniawan, Agung dan Zarah Puspitaningtyas. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku
- Raihan. 2017. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Universitas Islam Jakarta.
- Leither, M. & Maslach, C. (2005), *Vanishing Burnout : Six Strategies For Improving Your Relationship With Work*, United States of America : Jossey-Bass
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. 2001. Job Burnout. *Annual Review Of Psychology*. *Psychology Jurnal* Vol. 52 No. 397.
- Pramanik, Selma Mutia Dwi dan Hendro Prakoso. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap

- Kinerja Pada Wartawan PT Bandung Media Grafika. *Prosiding Psikologi* Vo. 4 No. 1.
- Prijayanti, Isnia. 2015. Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pada Karyawan PT X. *Skripsi*. Jakarta : Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Purnawati, Yulia. 2019. *Analisa Beban Kerja, Safety Climate Dan Stres Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap (Studi Kasus Di Rsu Haji Dan Rsi Jemursari Surabaya)*. *Skripsi*. Surabaya : Universitas Airlangga.
- Sari, Ni Luh Putu Dian Yunita. 2015. Hubungan Beban Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Perawat Pelaksana Ruang Intermediet Rsup Sanglah. *Jurnal Dunia Kesehatan STIKES Bina Usada Bali*.
- Siaran Pers Kemenperin. 2019. Industri Otomotif Dibidik Jadi Sektor Primadona Ekspor Nasional. <https://kemenperin.go.id/artikel/20965/Industri-Otomotif-Dibidik-Jadi-Sektor-Primadona-Ekspor-Nasional>
- Siaran Pers Kemenperin. 2020. Industri Otomotif Semakin Kompetitif, Laju Kinerjanya Terus Dipacu <https://kemenperin.go.id/artikel/22063/Industri-Otomotif-Semakin-Kompetitif,-Laju-Kinerjanya-Terus-Dipacu>
- Sulistyowati, Arini dan Imam Muazansyah. 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Kesejahteraan Dosen Terhadap Kepuasan Kerja Dan Burnout. *Jurnal Administrasi Perkantoran*. Vo. 4 No. 1.
- Terranova, Dinantiantie Nilla Taurita. 2014. Menentukan Jumlah Optimal Karyawan Dengan Metode Nasa-Tlx (Studi Kasus: Departemen Perencanaan & Gudang Material, PT Petrokimia Gresik). *Skripsi*. Surabaya : Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
- Thomas, H. R., and Raynar, K. A. 1997. Schedule overtime and labor productivity: Quantitative analysis. *J. Constr. Eng. Manage*, 123(2)181-188.
- Yogasara, Thedy Dan Diana Charles Evelin. 2006. *Pengukuran Beban Kerja Mental Dengan Menggunakan Metode Subjective Workload Assessment Technique (SWAT) (Studi Kasus Di PT Balai Iklan, Bandung)*. Bandung : Universitas Katolik Parahyangan. Prosiding Seminar Nasional Ergonomi dan K3 2006.
- Wardhani, D.T. (2012). "Burnout di Kalangan Guru Pendidikan Luar Biasa di Kota Bandung". *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro Semarang*, Vol. 11, No.1, 73-82.
- World Health Organization. 2019. *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*.



