

## Gambaran Kejenuhan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian Daerah (BKD)

Sri Puji Lestari<sup>1</sup>, Khairani Zikrinawati<sup>2</sup>, Irma Masfia<sup>3</sup>, Ismi Nur Arifah<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

E-mail: [2207016070@student.walisongo.ac.id](mailto:2207016070@student.walisongo.ac.id)

### Article History:

Received: 16 Juni 2025

Revised: 28 Juni 2025

Accepted: 30 Juni 2025

**Keywords:** ASN, Kelelahan Kerja, Analisis Faktor

**Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengalaman ASN terhadap kelelahan kerja (*burnout*) yang bekerja di BKD. Terdapat 5 informan dari Badan Kepegawaian Daerah ASN. Jenis penelitian ini adalah studi kualitatif dengan pendekatan fenomenologi, yang berfokus pada pengalaman subjektif informan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara semi-terstruktur, observasi, dan studi literatur sebelumnya. Hasil penelitian menemukan berbagai faktor yang dapat menyebabkan ASN merasa *burnout*, seperti beban kerja, tekanan kerja, kurangnya penghargaan dari atasan atau instansi, pekerjaan yang monoton, serta kurangnya akses untuk pengembangan diri dan karier.

## PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) disebut sebagai pegawai dalam instansi pemerintahan pusat maupun daerah yang mana memiliki peranan yang penting dalam menjalankan tugas dan fungsi pemerintahan mulai dari perencanaan, menjalankan kebijakan, bahkan mengawasi pelaksanaannya. ASN menjadi ujung tombak dalam menjalankan roda pemerintahan dengan visi dan misi yang telah dibentuk untuk memberikan layanan kepada masyarakat. Hal ini kualitas dari ASN itu sendiri dapat berdampak pada berbotaknya pelayanan publik yang diberikan. Instansi juga harus mampu memberikan perhatian lebih kepada pegawainya karena tubuh manusia memiliki batas maksimalnya. Ketika instansi memiliki sebuah misi dan tujuan yang akan dicapai, hal ini dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras. Namun, dorongan tersebut jika tidak adanya dukungan dari instansi sendiri dapat menjadikan beban kerja yang lebih berat. Situasi tersebut dapat menyebabkan rasa tertekan pada situasi yang ada yang akan menghasilkan pegawai tidak rasional, cemas, tegang, kurangnya perhatian terhadap pekerjaan (Wardhani, 2012). Jika kondisi ini dapat berkelanjutan dalam jangka waktu yang panjang dengan intensitas yang tinggi dapat menyebabkan munculnya sindrom kejenuhan kerja (*Burout Syndrome*).

Kejenuhan kerja (*Burout Syndrome*) akan terjadi ketika banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai (Assa, 2022). Kejenuhan kerja adalah kondisi yang dialami pegawai dari penumpukan pekerjaan yang menyebabkan gangguan psikologi dan emosional. Kejenuhan kerja (*burnout*) adalah keadaan yang melemahkan akibat stress yang berkepanjangan, di tempat kerja sebagai manifestasi stress kerja yang dapat memperburuk kondisi fisik dan mental pegawai (Staten & Lawson, 2018). Sejalan dengan McCormack dan Cotter (2013), Kejenuhan (*burnout*) merupakan dampak yang ditimbulkan dari adanya kelelahan emosional yang menumpuk dan dialami oleh

pegawai dalam melayani manusia. Hal ini sejalan dengan penelitian Pasarrin et al., (2023), yang mengatakan bahwa kelelahan emosional dapat menjadi penyebab kejenuhan karena terlalu lama bekerja tanpa adanya apresiasi yang sepadan oleh instansi. Banyak factor yang dapat menyebabkan kejenuhan kerja yaitu ketidakseimbangan kehidupan kerja karena sulitnya mencapai keselarasan dan keseimbangan waktu, tenaga serta perhatian yang didapatkan. Ketidakeimbangan ini juga dapat berdampak negatif pada hubungan sosial pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Akbar dan Soetjningsih (2023), menjelaskan bahwa dukungan sosial dapat berpengaruh pada kejenuhan kerja yang mana semakin rendah tingkat dukungan kerja yang diperoleh ASN maka semakin tinggi pula tingkat kejenuhan kerja yang dialaminya. Dalam penelitian Rosada et al., (2023), factor sinisme pegawai juga dapat memberikan pengaruh positif terhadap kejenuhan kerja. Serta dapat berdampak pada kinerja pegawai, ketidakpuasan kerja, kebosanan kerja serta *turnover* yang akan mempengaruhi instansi (Zulkarnain & Sumarsono, 2015). Sejalan dengan penelitian Widyaningrum et al., (2023), kondisi stress kerja yang mempengaruhi secara signifikan akan mempengaruhi kecenderungan pegawai untuk pindah kerja (*turnover*) yang akan semakin memperburuk kejenuhan kerja yang dialaminya.

Pada penelitian Alinuari (2012) menghasilkan adanya hubungan pekerjaan yang monoton mengakibatkan kelelahan kerja. Pekerja yang memiliki risiko berat terhadap kejenuhan dari adanya kerja yang monoton terdapat 40,48% pekerja. Pekerjaan yang monoton adalah suatu persepsi kesamaan pekerjaan dari menit ke menit sehingga terdapat pekerjaan yang tidak berubah ataupun berulang-ulang dalam suatu keadaan yang sama. Masalah monoton dan kebosanan belum banyak diteliti meskipun kedua hal tersebut dapat berdampak pada prestasi kerja (Hikmah, 2020). Setyowati et al., (2014) juga mengungkapkan bahwa pekerjaan yang monoton dapat menurunkan adrenalin yang ditandai dengan gejala depresi, mudah tersinggung, malas, lesu, rasa tidak senang hingga keluhan psikosomatik. Hal ini bisa dialami oleh pegawai meskipun beban kerja yang dikerjakan tidak begitu berat secara fisik. Pada penelitian Tri Ananda (2024), mengungkapkan terdapat factor jenis kelamin, usia, status perkawinan, tingkat pendidikan dapat mempengaruhi burnout.

Keadaan kejenuhan kerja juga dapat menyebabkan suasana kerja yang kurang hangat dan kurang menyenangkan, menurunkan tingkat profesionalisme serta membuat kinerja dan prestasi pegawai kurang optimal. Kejenuhan kerja juga dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara kinerja dengan apa yang telah didapatkan dari pekerjaannya (Patras et al., 2024). Penelitian yang secara khusus menggali pengalaman ASN di BKD dalam menghadapi kejenuhan kerja secara mendalam melalui pendekatan kualitatif masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengalaman ASN terhadap kejenuhan kerja yang bekerja di BKD.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan desain kualitatif dengan pendekatan studi fenomenologi yang mana menakanankan pengalaman subjektif informan apa yang dilihat, didengar dan bagaimana menggambarkan pengalaman yang telah dialami (Nuryana et al., 2019). Dengan menggunakan pendekatan ini dapat memahami lebih dalam faktor-faktor yang dapat menyebabkan kejenuhan di tempat kerja di BKD. Aparatur Sipil Negara BKD yang menjadi informan pada penelitian ini. Informan dipilih sesuai dengan kriteria penelitian yaitu asn yang sudah lama bekerja minimal tiga tahun. Pengambilan data dilakukan pada 1- 8 Mei 2025. Informan yang digunakan oleh peneliti adalah ASN yang telah menyetujui untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi dan wawancara. Observasi dilakukan sebagai upaya untuk memahami sikap dan aktivitas ASN selama

waktu kerja berlangsung. Wawancara yang digunakan menggunakan wawancara semi struktur dengan mengajukan pertanyaan terbuka serta disesuaikan dengan situasi dan kondisi informan dengan di dukung oleh alat bantu berupa rekaman suara. Terdapat dua sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer, data yang digunakan dengan wawancara semi struktur yang diperoleh dari sumber utama yaitu pada informan. Data sekunder, menggunakan kajian literatur dari artikel dan jurnal yang membahas kejenuhan kerja. Analisis data dilakukan dengan 3 tahap menurut Miles et al., (1994), yaitu reduksi data, peneliti menentukan dan memprioritaskan aspek-aspek utama yang terkait dengan masalah yang diteliti. Display data, data disajikan dengan bentuk narrative dan terstruktur. Selanjutnya menarik kesimpulan dari analisis data yang telah dilakukan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini terdapat 5 informan yang sudah bekerja minimal dua tahun di Badan Kepegawaian Daerah. Secara individual kejenuhan kerja muncul dari situasi yang berbeda bagi setiap orang. Berdasarkan analisis dan wawancara yang telah dilakukan, diperoleh gambaran hasil penelitian.

**Tabel 1. Profil Informan**

Inisial Informan	Usia	Jenis Kelamin	Awal Masuk	Lama Bekerja (th)
TR	34	Laki-laki	2022	3
KH	43	Laki-laki	2022	3
NR	29	Perempuan	2021	5
ZN	30	Perempuan	2021	5
LN	47	Perempuan	2017	8

Kejenuhan kerja merupakan hal biasa yang dapat dialami setiap pegawai apabila kejenuhan terjadi secara berkepanjangan juga dapat mengganggu pencapaian kualitas kerja (Gifariani & Asruni, 2021). Kejenuhan ini bukan suatu kebetulan yang terjadi melainkan hasil dari penumpukan kelelahan, kebosanan, dan faktor lain yang berlangsung terus-menerus hingga tidak lagi dapat dikendalikan oleh individu tertentu. Dampaknya dapat membuat pegawai menjadi acuh tak acuh serta kurangnya perhatian terhadap tanggung jawabnya sebagai pegawai. Kejenuhan kerja adalah suatu gejala emosional yang dialami seseorang, dapat berupa kelelahan akibat tekanan pekerjaan yang dianggap berlebihan (Maharani & Triyoga, 2012). Menurut Maslach terdapat dua faktor yaitu faktor individu dan faktor situasional yang dapat menyebabkan seseorang mengalami *burnout* (Pitakola et al., 2022).

Pada informan NR mengatakan “*pikirannya aja cape mental fokusnya...*”, “*Telitinya aku takut bikin salah di kerjaan*”. Terdapat tekanan psikologis yang intens, yang dituntut untuk terus menerus focus dan tidak melakukan kesalahan dalam pekerjaan. Tekanan yang dirasakan apabila berlangsung secara terus menerus dapat berdampak pada stress yang berkepanjangan bahkan dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja. Sejalan dengan teori Maslach, yaitu *emotional exhaustion*, yaitu kelelahan emotional yang dipicu oleh beban kerja yang berat dan tekanan tinggi (Wibisono & Wibowo, 2024). Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan adanya *burnout* jika tidak diimbangi dengan adanya manajemen yang baik Anggraini & Idulfilastri (2023). Selain kelelahan secara mental dan emotional, kelelahan fisik juga dapat terjadi ini tercermin dari pernyataan informan TR “*kalo itu sih fisiknya ya capek itu sih...*”. Beban kerja yang dirasakan tak

hanya berakibat pada kelelahan emotional tetapi pada kelelahan fisik ASN, hal ini juga dapat memperburuk kondisi psikologis yang dimiliki serta adanya penurunan efektivitas kerja. Kombinasi antara kelelahan mental dan fisik dapat mempercepat proses terjadinya *burnout* secara menyeluruh. Pada penelitian Azki et al., (2025) bahwa kelelahan kerja yang dialami baik secara emotional, mental dan fisik yang diakibatkan oleh stress kerja yang berkepanjangan merupakan inti dari *burnout*.

Instansi yang kurang memberikan apresiasi terhadap pegawainya akan mudah bagi pegawai merasa tidak dihargai dan dapat kehilangan motivasi yang berakhir pada kejenuhan (Adnyaswari & Adnyani, 2017). Kondisi ini diperburuk dengan lemahnya peran manajemen dalam memberikan dukungan baik secara emotional maupun professional terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa upaya yang dilakukan dan loyalitas yang diberikan tidak adanya penghargaan yang layak maka semangat bekerja juga akan menurun. Jika keadaan tersebut berjalan secara berkepanjangan akan membentuk kejenuhan kerja sehingga berdampak pada produktivitas dan keterlibatan pada tanggungjawabnya (Rahmi & Suryatni, 2025). Pada informan LN yang menyatakan “*Ketika ada sesuatu yang seharusnya saya dapatkan dari hasil loyalitas saya, ternyata itu tidak saya peroleh...*”, “*Kerjaan ini membosankan, ternyata karena nggak ada yang bisa ku dapet kok...*”. Pernyataan tersebut terdapat ketimpangan harapan dan realitas yang dihadapi dan dapat menimbulkan rasa kekecewaan yang berujung pada sikap apatis, pasif dan rasa jenuh.

Menurut Sukowati dan Padmanty (2025), kehadiran pasangan dan *feedback positive* yang dapat diberikan oleh atasan merupakan bagian dari jenis dukungan sosial. Dukungan sosial berhubungan langsung dengan *burnout*. Semakin tinggi dukungan sosial yang diperoleh dari keluarga atau orang terdekat maka semakin rendah *burnout* yang dialami (Putri & Astuti, 2024). Ketiadaan dukungan sosial yang diperoleh atasan terhadap pegawai akan menimbulkan *burnout* pegawai. Informan KHA menyatakan “*aku sih ngobrol bercanda dengan teman seruangan itu tuh udah mengurangi stress...*”. Sejalan dengan penelitian Bauer et al., (2014), dukungan sosial yang diperoleh dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai dan mengurangi rasa isolasi diri sehingga tidak menimbulkan peningkatan risiko *burnout*. Hal ini menciptakan kesejahteraan dan lingkungan kerja yang sehat serta dapat memperkuat hubungan interpersonal serta memberikan rasa aman dan motivasi dalam bekerja. Pada informan NT juga menyatakan “*gak terlalu jenuh karena diruangan rame...*”. Menunjukkan adanya dukungan sosial terhadap rekan kerja dapat mengurangi dampak *burnout*, stress dan dapat meningkatkan daya tahan terhadap tuntutan pekerjaan yang tinggi (Bakker & de Vries, 2021). Pada penelitian yang sama Rai et al. (2023), menunjukkan adanya dukungan sosial yang baik membantu dalam mengurangi stress yang dampaknya terdapat peningkatan produktivitas dan keterlibatan kerja. Dukungan sosial merujuk pada kenyamanan, kepedulian dan segala bentuk bantuan lainnya yang dapat diterima oleh pegawai atau kelompok yang membuat pegawai merasa dicintai, didengar, dihargai (Abell et al., 2024).

Kejenuhan (*Burnout*) juga dapat dipicu oleh pekerjaan yang monoton. Pada informan KHA menyatakan “*Pola rutinitasnya aja*”, “*kegiatannya itu aja jadi jenuh disitu jenuh iya males nggak*”. Pekerjaan yang monoton adalah pekerjaan yang tidak memiliki variasi yang beragam atau rutinitas pekerjaan yang sama dilakukan secara berulang ulang (Wibisono & Wibowo, 2024). Dalam teori adaptasi hedonik menyatakan individu akan merasakan jenuh jika terlibat dalam aktivitas yang monoton karena terdapat kebutuhan emotional dan psikologisnya yang tidak terpenuhi (Patras et al., 2024). Sejalan dengan informan NT dan TR yang menyatakan “*aku sendiri kadang kejenuhannya itu adalah ketika aku ini sih ngerjain ini tapi terus terusan...*”, “*faktor kejenuhan pekerjaan yang monoton jadi ya pekerjaana yang monoton itu dari sisi pribadi jadi malas juga...*”. Setyowati et al., (2014), mengemukakan pekerjaan yang monoton dapat

menyebabkan kelelahan kerja yang dapat menimbulkan kebosanan sehingga adanya penurunan perhatian seperti malas. Hal tersebut terjadi karena adanya ruang gerak bebas dan bervariasi antara pekerjaan yang monoton dan nonmonoton secara signifikan. Pegawai yang memiliki sedikit variasi gerakan dalam melakukan pekerjaan lebih sering mengalami kejenuhan (Utami, 2022). Pada penelitian Alinuari, (2012), bahwa pekerjaan yang monoton lebih dapat menimbulkan kejenuhan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja ASN.

Pada informan TR yang menyatakan “*ya analogia ja karena jadi pemain cadangan ya gak ada tantangan aja ya jenuh aja ya itu agi itu lagi kita kan kadang pingin ada tantangan pingin dapet ilmu baru...*”, “*saat kita tidak diberikan peningkatan kompetensi ya jenuh aja tidak dilibatkan...*”. Hal ini mencerminkan adanya kejenuhan kerja dapat terjadi apabila pegawai kurang adanya pengembangan diri atau kompetensi diri serta kurang adanya keterlibatan pada keputusan yang dibuat. Yang menyebabkan motivasi kerja dan semangat yang menurun (Cahyanti, 2020). Sejalan dengan teori Maslach dan Leiter, yaitu *lack of development* yang mengemukakan bahwa tidak adanya pengembangan pribadi yang kurang diperhatikan oleh instansi dapat menyebabkan pegawai kehilangan motivasi dalam bekerja, pekerjaan menjadi monoton, serta kontribusi yang diberikan kepada instansi tidak memiliki arti yang signifikan (Nelma, 2019). Selain itu, adanya keterlibatan langsung dalam proses atau keputusan kerja juga memicu penurunan rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap instansi. Pegawai yang merasa diabaikan cenderung mudah dalam merasakan kejenuhan (Brahmana et al., 2022). Dalam teori kebutuhan Maslow dimana kebutuhan aktualisasi diri dan rasa pencapaian dapat mempengaruhi tingkat dari kejenuhan kerja. Namun apabila hal tersebut tidak terpenuhi dengan baik dapat menurunkan kesejahteraan kerja yang makin memperburuk kejenuhan kerja sehingga berdampak pada psikologis pegawai serta berpengaruh pada kepuasan kerja dan produktivitas kerja ASN (Firmansyah, 2022).

Produktivitas kerja dapat menjadi indikator dalam menilai kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kondisi psikologi dan beban kerja yang dimiliki. Pada informan NT mengemukakan “*Tapi yang lebih bikin jenuh lagi kalau gak ada kerjaan jenuh iya, gak semangat iya, jadi otomatis jadi stres sendiri ya kayak gitu...*”, “*jenuhnya kek bingung aja mau ngapain dong, gak ngapa-ngapain gitu*”. Hal ini kejenuhan kerja tak hanya muncul pada beban kerja yang berlebihan melainkan ketika tidak adanya pekerjaan yang harus dilakukan. Kejadian ini menggambarkan kondisi *underload* yaitu beban kerja yang terlalu ringan dan kosong (Rizqiansyah, 2017). Dikuatkan oleh informan LN “*pas covid juga gak ada pekerjaan juga kan bosan di kantor kalo datang ke kantor gak ngapa ngapain...*”. Kurangnya beban kerja juga dapat menyebabkan pegawai tidak memiliki tujuan yang jelas dalam menjalankan tugasnya (Tresnawati et al., 2020). Sejalan dengan teori *burnout* oleh Maslach, yaitu *reduced personal accomplishment* yang mana seseorang tidak merasakan pencapaian yang berarti. Kejenuhan yang berasal dari kurangnya aktivitas dapat membuat pegawai mengalami kebingungan atau *mental stagnation*, yaitu kondisi pikiran yang tidak terstimulasi karena kurangnya aktivitas yang berarti (Shih et al., 2013). Pegawai tidak hanya mengalami produktivitas yang menurun tetapi dapat mengalami tekannya batin merasa dirinya pasif.

Setelah observasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa di lingkungan BKD sangat mendukung rasa kekeluargaan yang erat namun juga terlihat beberapa pegawai yang mengalami beberapa masalah terkait beban kerja, termasuk waktu pengerjaan yang terbatas, kurangnya tantangan yang dilakukan, adanya beban kerja yang berlebihan dapat mengganggu keseimbangan kehidupan pribadi pegawai yang mengakibatkan kesehatan fisik dan mental pegawai. Secara keseluruhan, banyak pengalaman yang telah diungkapkan oleh ASN yang dapat menimbulkan kejenuhan kerja atau *burnout* di Badan Kepegawaian Daerah cukup bervariasi faktor penyebabnya.

Gejala yang dialami ASN sudah mencakup kelelahan emosional, tekanan psikologis, hilangnya motivasi yang disebabkan oleh kurangnya apresiasi dari instansi, pekerjaan yang monoton serta kutang adanya pengembangan diri. Yang sejalan dengan teori Maslach, yaitu emotional exhaustion, depersonalization, dan reduced personal accomplishment. Ketika faktor tersebut kurang ditangani dengan baik oleh instansi maka risiko burnout akan semakin tinggi yang mengakibatkan pada kinerja pegawai yang bahkan dapat membuat pegawai ingin pindah kerja (*turnover*).

## **KESIMPULAN**

Kejenuhan kerja (*Burnout*), merupakan kondisi yang nyata yang dapat dialami oleh ASN di badan Kepegawaian Daerah (BKD). Kejenuhan yang muncul sebagai dampak dari berbagai faktor yang berkaitan satu sama lain baik secara individual maupun situasional. Gejala burnout pada ASN mencakup berbagai hal seperti kelelahan emotional, tekanan psikologis, perasaan tidak dihargai, serta kurangnya penghargaan dari instansi bagi pegawai. Selain itu pekerjaan dengan rutinitas yang monoton minimnya pengembangan karir juga dapat menjadi pemicu utama dalam menimbulkan kejenuhan kerja.

Faktor yang telah ada namun tidak segera ditangani oleh pihak instansi akan semakin meningkatnya risiko burnout yang tidak hanya berdampak pada menurunnya produktivitas dan kinerja tetapi dapat memicu keinginan untuk pindah kerja (*turnover*) yang dapat merugikan instansi dalam jangka panjang.

Disarankan bagi instansi dalam berbagai kondisi yang dapat tetap memperhatikan kesejahteraan pegawai terlebih pada kejenuhan kerja. Serta instansi dapat melakukan regulasi kerja yang disesuaikan dengan regulasi peraturan gubernur 2016 serta adanya linearitas terhadap tupoksi yang diberikan dan peraturan yang membawahinya. Selain itu penting bagi instansi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan suportif, adanya apresiasi yang layak serta dapat menyediakan kesempatan bagi pegawai pengembangan diri dan karir serta adanya komunikasi terbuka agar ASN merasa tetap dihargai, dilihat dan mampu berkembang secara professional maupun mandiri.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abell, Mariyanti, E., & Nasrah, R. (2024). Burnout Sebagai Mediator Dalam Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomika, Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 3(2), 224–231.
- Adnyaswari, N. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). *Pengaruh Dukungan Sosial Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rsup Sanglah*. 6(5), 2474–2500.
- Akbar, M. T., & Soetjiningsih, C. H. (2022). Dukungan sosial rekan kerja dan atasan dengan burnout pada aparatur sipil negara. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3), 814–822.
- Alinuari, J. (2012). Hubungan kerja monoton dengan kejenuhan kerja pada pekerja bagian spinning pt. tyfountex indonesia sukoharjo.
- Ananda, S. T. (2024). Faktor - Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Burnout Pada Pekerja Di Bagian Produksi Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023. (*Doctoral Dissertation, UNIVERSITAS JAMBI*).
- Anggraini, M. Z., & Idulfilastri, R. M. (2023). Peran Beban Kerja terhadap Burnout Pada Karyawan PT X. *Journal on Education*, 5(2), 5212–5218.
- Assa, A. F. (2022). Dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap burnout syndrome pada

- karyawan pt. Sinergi integra services. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 436-451.
- Azki, A., Muljono, P., & Pandjaitan, N. K. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja , Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Waqaf Ar Risalah. *Ekonomi Ilmu Bogor Institut Pertanian*, 5(1), 235–246.
- Bauer, GF, Hämmig, O., Jiranek, P., Brauchli, R., & Wehner, T. (2014). Melampaui pekerjaan berbayar: Pekerjaan sukarela dan implikasinya yang bermanfaat bagi masyarakat. *Menjembatani kesehatan kerja, organisasi, dan publik: Pendekatan transdisipliner*
- Bakker, A. B., & De Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, stress, & coping*, 34(1), 1-21.
- Brahmana, K., Ginting, K., & Simbolon, H. (2022). Pengaruh Sense of Belonging Terhadap Employee Engagement Pada Pegawai Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat (Pupr) Balai Wilayah Sungai Sumatra Ii. *Jurnal Psikologi Universitas HKBP NOMMENSEN*, 8(2), 1–9.
- Cahyanti, S. D. (2020). *Hubungan Antara Sense Of Belonging Dengan Keterlibatan Pegawai Negeri Sipil Rutan Kelas II B Pekanbaru*. 1–222.
- Firmansyah, A. Z. (2022). *Pengaruh burnout syndrome dan kesejahteraan kerja terhadap performa kerja guru di SMAN 1 Purwosari* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Gifariani, N. S., & Asruni. (2021). Analisis Pengaruh Faktor Burnout Syndrome: Individual Effort Factors, Organizational Effort Factors, Dan Work Environment Effort Factors Terhadap Job Satisfaction Pada Perawat Di Rsud Ratu Zalecha Martapura (Masa Pandemi Covid-19). *Kindai*, 17(1), 137–141. <https://doi.org/10.35972/kindai.v17i1.574>
- Hikmah, I. N. (2020). Tingkat kebugaran dan kelelahan kerja terhadap kejadian kecelakaan pada pengemudi bus. *Journal of Public Health Research Development*, 4(4), 543-554.
- Maharani, P. A., & Triyoga, A. (2012). Job Burnout (Burnout) with Performance by Nurses in Nursing Care Provision. *Jurnal STIKES*, 5(2), 167–178.
- Maslach, Christina, & Jackson, Susan E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, L. (2008). *The Truth About Burnout How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. Jhon Wiley & Sons
- McCormack, N., & Cotter, C. (2013). *Managing burnout in the workplace: A guide for information professionals*. Elsevier.
- Nelma, H. (2019). *Gambaran Burnout Pada Profesional Kesehatan Mental*. 8(1), 12–27.
- Nuryana, A., Pawito, P., & Utari, P. (2019). Pengantar metode penelitian kepada suatu pengertian yang mendalam mengenai konsep fenomenologi. *Ensains Journal*, 2(1), 19-24.
- Pasarrin, C. I., Lengkong, V. P., & Lumantow, R. Y. (2023). Hubungan Kejenuhan Kerja dengan Kinerja Anggota POLRI berdasarkan Karakteristik Demografi di Ditlantas Polda Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(02), 90-100.
- Patras, J. C., Lengkong, V. P. K., & Kojo, C. (2024). *Analisis Faktor Penyebab Kejenuhan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Utara*. 12(3), 613–623.

- Pitaloka, A. P., Handian, I., & Susanti, N. (2022). Literature Review : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Burnout Syndrome Pada Perawat Yang Menangani Pasien Covid-19. *In Profesional Health Journal*, 4(1), 51-61.
- Putri, E., & Astuti, R. D. (2024). Hubungan Antara Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Dengan Burnoutpada Guru Muda. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(4), 1–12.
- Rahmi, M. N., & Suryatni, M. (2025). Hubungan antara keterlibatan kerja, pengembangan karir, dan loyalitas kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 14(04), 437–448.
- Rizqiansyah, M. Z. A. (2017). Hubungan Antara Beban Kerja Fisik Dan Beban Kerja Mental Berbasis Ergonomi Terhadap Tingkat Kejenuhan Kerja Pada Karyawan Pt Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Surabaya Gempol. *Jurnal Sains Psikologi*, 6(1), 37–42. <https://doi.org/10.17977/um023v6i12017p37-42>
- Rosada, R., Fadli, U. M., & Khalida, L. R. (2023). Analisis Burnout Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Karawang. *Analisis Burnout Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Karawang*, 4(5), 4782-4792.
- Setyowati, DL, Shaluhiyah, Z., & Widjasena, B. (2014). Penyebab kelelahan kerja pada pekerja mebel. *Kesma* , 8 (8), 386-392.
- Shih, SP, Jiang, JJ, Klein, G., & Wang, E. (2013). Kelelahan kerja pekerja teknologi informasi: Kelelahan kerja, depersonalisasi, dan pencapaian pribadi. *Informasi & Manajemen*, 50 (7), 582-589.
- Staten, A., & Lawson, E. (2017). *Kesejahteraan dokter umum: mengatasi kelelahan dalam praktik umum* . CRC Press.
- Sukowati, P., & Padmanty, S. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi. *Masters Thesis, Diponegoro University.*, 6(1), 998–1017.
- Tresnawati, N., Indah, M. F., & Arianto, E. (2020). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1–11. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/id/eprint/3913>
- Tri Ananda, S. (2024). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Burnout Pada Pekerja dibagian Produksi Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS JAMBI).
- Utami, S. R. (2022). *Perbedaan Tingkat Kejenuhan dan Produktivitas Kerja antara Pekerja dan Monoton pada Pekerja di PT. Delta Merlin Sandang Tekstil I Sragen. Monotonous, non monotonous, job burnout, work productivity.*, 9–10.
- Wardhani, D. T. (2012). Burnout di kalangan guru pendidikan luar biasa di Kota Bandung. *Jurnal Psikologi Undip*, 11(1).
- Wibisono, A. Y., & Wibowo, D. H. (2024). Psychological Well-Being Dan Burnout Pada Karyawan Produksi Yang Bekerja Secara Monotoni. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 6(2), 209–218.
- Widyaningrum, D. A., Junita, A., & Ardiani, W. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pribadi Dan Stres Kerja Pada Kecenderungan Pindah Kerja Dimoderasi Kejenuhan Kerja. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 59-70.
- Zulkarnain, W., & Sumarsono, R. B. (2015). *Manajemen perkantoran profesional*. Penerbit Gunung Samudera (Grup Penerbit PT Book Mart Indonesia).