

**FAKTOR - FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEJADIAN
BURNOUT PADA PEKERJA DI BAGIAN PRODUKSI PABRIK X
MUARO JAMBI TAHUN 2023**

SKRIPSI



Diajukan oleh :

Shollaita Tri Ananda

N1A120078

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS JAMBI**

2024

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEJADIAN
BURNOUT PADA PEKERJA DI BAGIAN PRODUKSI PABRIK X
MUARO JAMBI TAHUN 2023**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan
Masyarakat Pada Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Jambi



Diajukan oleh :

Shollaita Tri Ananda

N1A120078

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS JAMBI**

2024

PERSETUJUAN SKRIPSI

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEJADIAN
BURNOUT PADA PEKERJA DI BAGIAN PRODUKSI PABRIK X
MUARO JAMBI TAHUN 2023**

Disusun Oleh:

Shollaita Tri Ananda

N1A120078

Telah disetujui Dosen Pembimbing Skripsi

Pada Tanggal, 24 April 2024

Pembimbing I



Silvia Mawarti Perdana, S.Gz., M.Si.

NIP. 198911112019032015

Pembimbing II



Adila Solida, S.KM., M.Kes.

NIP. 199103092019032020

PENGESAHAN SKRIPSI
FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEJADIAN
BURNOUT PADA PEKERJA DI BAGIAN PRODUKSI PABRIK X
MUARO JAMBI TAHUN 2023

Disusun Oleh:

Shollaita Tri Ananda

NIA120078

Telah dipertahankan dan dinyatakan lulus di depan Tim Penguji

Pada tanggal, 24 April 2024

Susunan Tim Penguji

Ketua : Silvia Mawarti Perdana, S.Gz., M.Si
Sekretaris : Adila Solida, S.KM., M. Kes
Anggota : 1. Budi Aswin, S.K.M., M.Kes
2. Fitria Eka Putri, S.K.M., M.P.H

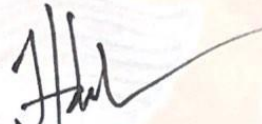
Pembimbing I



Silvia Mawarti Perdana, S.Gz., M.Si.

NIP. 198911112019032015

Pembimbing II



Adila Solida, S.KM., M.Kes.

NIP. 199103092019032020

Diketahui :

Dekan
Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan
Universitas Jambi



Dr. dr. Humarvanto, Sp.OT., M.Kes

NIP. 197302092005011001

Ketua Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan
Universitas Jambi



Dr. Guspianto, SKM., M.KM

NIP. 197308111992031001

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEJADIAN
BURNOUT PADA PEKERJA DI BAGIAN PRODUKSI PABRIK X
MUARO JAMBI TAHUN 2023**

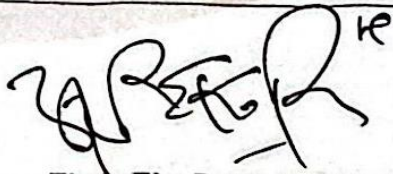
Disusun oleh :

Shollaita Tri Ananda

N1A120078

Telah dipertahankan dan dinyatakan lulus didepan penguji

Pada Tanggal, 24 April 2024

Ketua	 <u>Silvia Mawarti Perdana, S.Gz., M.Si.</u> NIP. 198911112019032015
Sekretaris	 <u>Adila Solida, S.KM., M.Kes.</u> NIP. 199103092019032020
Penguji Utama	 <u>Budi Aswin, S.KM., M.Kes</u> NIP. 198712252019031009
Penguji Anggota	 <u>Fitria Eka Putri, S.K.M., M.P.H</u> NIP. 199104182019032018

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Shollaita Tri Ananda
NIM : N1A120078
Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat
Judul Skripsi : Faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian *burnout* pada pekerja di bagian produksi pabrik x Muaro Jambi Tahun 2023.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa Tugas Akhir skripsi yang saya tulis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari dapat dibuktikan bahwa Tugas Akhir Skripsi ini adalah hasil jiplak, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan saya tersebut.

Jambi, 24 April 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Shollaita Tri Ananda

N1A120078

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul “Faktor - faktor yang berhubungan dengan kejadian *burnout* pada pekerja di bagian produksi Pabrik X Jambi Tahun 2023”. Penelitian ini disusun untuk Pemenuhan Tugas Akhir Skripsi pada Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Jambi.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa bantuan, bimbingan, dan petunjuk dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini peneliti menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Dr.dr.Hurmaryanto, SP.OT., M.Kes selaku Dekan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Jambi.
2. Bapak Dr. Guspianto, S.K.M.,M.K.M selaku Ketua Jurusan Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat.
3. Bapak Dr. Asparian, S.KM., M.Kes. selaku Sekretaris Jurusan dan dosen Pembimbing Akademik yang memberikan bimbingan dan arahan mengenai masalah akademik di perkuliahan.
4. Bapak La Ode Reskiaddin, S.KM., M.PH selaku Ketua Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Jambi.
5. Ibu Silvia Mawarti Perdana, S.Gz., M.Si. selaku Pembimbing I telah memberikan saran, perhatian, meluangkan waktu dan motivasi selama proses pengerjaan skripsi.
6. Ibu Adila Solida, S.KM., M.Kes. selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, pikiran, perhatian dan memberikan motivasi selama proses pengerjaan skripsi.

7. Bapak Budi Aswin, S.K.M.,M.Kes selaku Penguji utama, atas masukan dan ilmu yang diberikan kepada peneliti.
8. Ibu Fitria Eka Putri, S.K.M.,M.P.H selaku Penguji anggota, atas masukan dan ilmu yang telah diberikan kepada peneliti.
9. Seluruh staff dan karyawan Pabrik X Muaro Jambi, yang sudah memberikan kesempatan bagi peneliti untuk mengambil data serta penelitian di pabrik x tersebut.
10. Kepada lelaki kuat yang bercita-cita menyekolahkan ketiga putrinya sampai sarjana, papaku Dr. Harun Sohar,Mpdi namanya. Beliau telah menjadi panutan bagi saya agar tidak putus asa menjalani hidup. Segala impianmu telah saya wujudkan satu-persatu dan kepada mama Rosda Julinar, SPd terimakasih sudah melahirkan, merawat, dan membesarkan saya dengan penuh cinta, selalu berjuang untuk kehidupan saya. Terimakasih doa dan dukungannya, semoga papa mama sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi yang akan selalu ada dalam setiap perjuangan.
11. Kakak - kakak tersayang Erika dan Tiara, yang sudah memberikan dukungan dan doa dalam setiap langkah perjuangan saya serta ponakan yang lucu Lathifa dan Shanum terimakasih telah menjadi penyemangat bagi saya lewat tingkah lucunya.
12. Teruntuk sahabat kuliner Laras Chairunnisa, Gladys Amanda dan Hasna Lathifa yang selalu memberi dukungan dan semangat yang penuh.
13. Sahabat seperjuangan Hanum, Nisa, Nafisa, Lola, Adinda, Mela, Alia, Sindi, Dinda, Syabina dan Shelly, yang terus mendukung saya dalam pengerjaan skripsi.
14. Teman-teman seperjuangan IKM Angkatan 2020 terutama peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
15. Diri sendiri yang telah menjadi manusia kuat di tengah besarnya badai di dalam kehidupan. Telah berusaha melawan semua rasa sedih, lelah,

gelisah, malas, putus asa yang sering hadir dalam kehidupan dan selalu kuat meski harus dipaksa.

Peneliti juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Peneliti berharap tulisan ini mampu bermanfaat bagi semua pihak kedepannya.

Jambi, 24 April 2024


Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
RIWAYAT HIDUP PENULIS.....	xv
ABSTRACT	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1 Tujuan Umum.....	6
1.3.2 Tujuan Khusus	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Bagi Pabrik X Muaro Jambi	7
1.4.2 Bagi Program Studi Kesehatan Masyarakat	7
1.4.3 Bagi Peneliti.....	7
BAB II	8
TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 <i>Burnout</i>	8
2.1.1 Pengertian <i>Burnout</i>	8
2.1.2 Karakteristik <i>Burnout</i>	9
2.1.3 Gejala <i>Burnout</i> pada pekerja.....	10
2.1.4 Dampak <i>Burnout</i> Pada Pekerja	10

2.1.5 Upaya Mengatasi <i>Burnout</i> Terhadap Pekerja	11
2.1.6 Indikator <i>Burnout</i>	13
2.2 Faktor-Faktor <i>Burnout</i> (<i>Burnout</i>).....	14
2.3 Kerangka Teori.....	23
2.4 Kerangka Konsep	23
2.5 Hipotesis.....	24
BAB III.....	25
METODOLOGI PENELITIAN	25
3.1 Jenis dan Rancangan Penelitian.....	25
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	25
3.2.1 Tempat Penelitian	25
3.2.2 Waktu Penelitian.....	25
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	25
3.3.1 Populasi.....	25
3.3.2 Sampel	25
3.4 Kriteria Sampel Penelitian.....	26
3.5 Definisi Operasional.....	28
3.6 Instrumen Penelitian.....	30
3.7 Metode Pengumpulan Data	32
3.8 Pengolahan dan Analisis Data	33
3.8.1 Cara Pengolahan Data.....	33
3.8.2 Analisis Data.....	34
3.9 Etika Penelitian.....	35
3.10 Jalannya Penelitian	36
BAB IV	38
HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Hasil Penelitian.....	38
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	38
4.1.2 Analisis Univariat.....	43
4.2 Pembahasan	48
4.2.1 Hubungan Usia dengan kejadian <i>Burnout</i> pada pekerja bagian	48
produksi Pabrik X Muaro Jambi.....	48
4.2.2 Hubungan Stres Kerja dengan kejadian <i>Burnout</i> pada pekerja	50
bagian produksi Pabrik X Muaro Jambi	50

4.2.3 Hubungan Beban Kerja dengan kejadian <i>Burnout</i> pada pekerja	52
bagian produksi Pabrik X Muaro Jambi	52
4.2.4 Hubungan Masa Kerja dengan kejadian <i>Burnout</i> pada pekerja.....	54
bagian produksi Pabrik X Muaro Jambi	54
4.2.5 Hubungan Shift Kerja dengan kejadian <i>Burnout</i> pada pekerja.....	56
bagian produksi Pabrik X Muaro Jambi	56
4.3 Keterbatasan Penelitian	58
BAB V.....	59
KESIMPULAN DAN SARAN	59
5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN.....	66

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional	28
Tabel 3. 2 Skor Skala Likert	30
Tabel 3. 3 Skor Skala Likert	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	43
Tabel 4.2 Distribusi <i>Burnout</i> Kerja.....	44
Tabel 4.3 Distribusi Kategori Stres Kerja	44
Tabel 4.4 Distribusi Kategori Beban Kerja.....	44
Tabel 4.5 Hasil Bivariat Antara Variabel Usia Dengan <i>Burnout</i>	45
Tabel 4.6 Hasil Bivariat Antara Variabel Stres Kerja Dengan <i>Burnout</i>	46
Tabel 4.7 Hasil Bivariat Antara Variabel Beban Kerja Dengan <i>Burnout</i>	46
Tabel 4.8 Hasil Bivariat Antara Variabel Masa Kerja Dengan <i>Burnout</i>	47
Tabel 4 9 Hasil Bivariat Antara Variabel Shift Kerja Dengan <i>Burnout</i>	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teori.....	23
Gambar 2. 2 Kerangka Konsep	24
Gambar 3. 1 <i>Fingertip Pulse Oxymentry</i>	31
Gambar 3. 2 Bagan Jalannya Penelitian.....	36
Gambar 4.1 Peta Wilayah Pabrik dan Kebun.....	38
Gambar 4.2 Nilai-nilai Perusahaan	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Persetujuan (<i>informed concent</i>).....	67
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	68
Lampiran 3. Surat Pengambilan Data Awal.....	74
Lampiran 4. Surat izin Penelitian dari kampus	75
Lampiran 5. Surat Balasan izin Penelitian dari Pabrik X Muaro Jambi	76
Lampiran 6. Dokumentasi Penelitian.....	77
Lampiran 7. Output Hasil Analisis Data Penelitian	79
Lampiran 8. Data Master.....	89

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Nama : Shollaita Tri Ananda
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat Tanggal Lahir : Jambi, 06 Mei 2002
Agama : Islam
Nama Ayah : Dr. Harun Sohar, MPD.i
Nama Ibu : Rosda Julinar, SPd

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. 2008 – 2014 : SD N 47 Kota Jambi
2. 2014 – 2017 : SMP N 7 Kota Jambi
3. 2017 – 2020 : SMA N 1 Kota Jambi

PENGALAMAN

1. 2021 : PMW (Program Mahasiswa Wirausaha)
2. 2022 : Panitia Inaugurasi angkatan 2020
3. 2022 : Panitia Dies Natalis 2022
4. 2022 – 2023 : BEM FKIK (Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan)

ABSTRACT

Background: Burnout is a form of fatigue that occurs when someone works too long and prioritizes their wants and needs. A survey conducted by the American Psychological Association (APA) revealed that 79 percent experienced burnout and it was related to death. It is known that burnout in the workplace still often occurs due to several factors, namely age, work stress, workload, length of service and work shifts. Researchers conducted a preliminary survey of 10 production workers by distributing questionnaires and short interviews that showed indications of burnout symptoms. The researcher aims to determine the factors related to the incidence of burnout in production workers at Factory X Muaro Jambi.

Research Method: This type of research is quantitative research with a cross sectional study design. The total population of production workers was 60 respondents. The sample in this study was selected using the Total Sampling Technique, namely all workers in the Production section of Factory X Muaro Jambi. Data analysis used the chi-square test with a 95% Confidence. The data collection method in this research is primary data collection and secondary data. The dependent variable is burnout and the independent variables are age, work stress, workload, length of service, and work shifts.

Research Results: There are 80% of workers in factories. There is a relationship between age ($p=0.044$), work stress ($p=0.001$), workload ($p=0.001$), and length of service ($p=0.001$) with burnout. There is no relationship between work shifts ($p=1.000$) with burnout.

Conclusion: There is a relationship between age, work stress, workload and years of work with burnout. There is no relationship between work shifts with burnout.

Keywords: Burnout, Age, workers, work shifts.

ABSTRAK

Latar Belakang: Burnout merupakan bentuk dari kelelahan yang terjadi ketika seseorang bekerja terlalu lama, dan mengutamakan keinginan dan kebutuhannya. Survei yang dilakukan American Psychological Association (APA) mengungkapkan bahwa 79 persen mengalami burnout dan berhubungan dengan kematian. Ditemukan bahwa *burnout* di tempat kerja masih sering terjadi karena beberapa faktor, yaitu usia, stres kerja, beban kerja, masa kerja, dan shift kerja. Peneliti melakukan survei pendahuluan kepada 10 orang pekerja bagian produksi dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara singkat yang menunjukkan indikasi gejala burnout. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian *burnout* pada pekerja dibagian produksi Pabrik X Muaro Jambi.

Metode Penelitian: Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain studi cross sectional. Jumlah populasi pekerja dibagian produksi adalah 60 responden. Sampel dalam penelitian ini dipilih melalui Teknik Total Sampling yaitu seluruh pekerja dibagian Produksi Pabrik X Muaro Jambi. Analisis data menggunakan uji *chi-square* dengan Interval Kepercayaan 95%. Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu pengumpulan data primer dan data sekunder. Variabel dependen adalah *burnout* dan variabel independen adalah usia, stres kerja, beban kerja, masa kerja, dan shift kerja.

Hasil Penelitian: Terdapat 80% pekerja di Pabrik X yang mengalami burnout, Terdapat hubungan antara usia ($p=0,044$), stres kerja ($p=0,001$), beban kerja ($p=0,001$) dan masa kerja ($p=0,001$) dengan burnout. Tidak terdapat hubungan antara Shift kerja ($p=1,000$) dengan burnout.

Kesimpulan: Ada hubungan usia, stres kerja, beban kerja dan masa kerja dengan burnout. Tidak ada hubungan antara shift kerja dengan burnout.

Kata Kunci: Burnout, Pekerja, Shift kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap orang pasti pernah mengalami kejenuhan, atau yang lebih dikenal dengan istilah *burnout*. Banyak orang yang mengalami *burnout*, terutama ditempat kerja, sebagai akibat dari tugas-tugas yang berulang-ulang yang pada akhirnya menyebabkan kejenuhan¹. Kejenuhan karena melakukan tugas yang sama berulang kali dapat menyebabkan kelelahan dari kegiatan tersebut yang membuat seseorang kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya menghambat hasil kerja mereka dan bahkan dapat menyebabkan pengunduran diri².

Menurut Freudenberger (dalam Hartawati,dkk 2018), menyatakan bahwa *burnout* adalah jenis kelelahan yang terjadi ketika seseorang bekerja terlalu lama dan mengutamakan keinginan dan kebutuhannya³. Menurut Maslach, 2016 mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang merupakan hasil dari reaksi berkepanjangan terhadap stres interpersonal yang sedang berlangsung⁴. *Burnout* sering kali mengakibatkan sinisme dan keyakinan bahwa orang lain yang harus disalahkan atas masalah mereka sendiri, yang menurunkan standar perawatan yang diberikan⁵.

Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mengatakan bahwa *burnout* termasuk revisi ke-11 dari *Internasional Classification of Diseases* (ICD-11) sebagai fenomena kelelahan kerja, tidak diklasifikasikan sebagai kondisi medis⁶. Hasil penelitian Goh, Pfeffer dan Zenios (dalam Wiwin, dkk, 2021) di Amerika Serikat menemukan bahwa *burnout* berhubungan dengan kematian dan biaya kesehatan, di mana *burnout* menyebabkan hampir 120.000 kematian dan hampir menghabiskan \$190 miliar (sekitar 8% dari pengeluaran kesehatan nasional) setiap tahunnya untuk biaya kesehatan⁷.

Tingkat tekanan kerja yang tinggi dan ekspektasi yang tinggi terhadap hasil kerja karyawan dapat menyebabkan kelelahan. Lingkungan kerja pekerja juga dapat berkontribusi terhadap *burnout* jika hal ini diabaikan oleh manajemen, perusahaan akan sangat dirugikan dengan menurunnya kualitas

karyawan. Wiwin dkk. (2021) mengutip Maslach et al., (1997) yang mengatakan bahwa tuntutan dan beban kerja yang berbeda-beda untuk setiap faktor bidang pekerjaan. Sama halnya dengan pandemi yang hampir selalu berdampak pada tempat kerja, *burnout* juga berdampak pada karyawan Indonesia dan mereka yang bekerja di luar negeri. Penelitian di Amerika Serikat dalam kurun waktu Maret hingga April 2021 menemukan bahwa sebanyak 45% dari 2.800 di dunia telah mengalami *burnout*⁷.

Menurut teori Leiter & Maslach (dalam Silvia dan Yeni, 2022) *burnout* kerja dapat terjadi karena beberapa faktor diantaranya yaitu, jenis kelamin, usia, status perkawinan, tingkat pendidikan, konsep diri rendah, faktor kepribadian, stres kerja, dan gaya kepemimpinan⁸. Patel, 2014 (Dalam Eliyana, 2018) juga berpendapat bahwa usia, pendidikan, status perkawinan, dan kepribadian merupakan faktor-faktor yang memengaruhi *burnout*, akan tetapi Patel juga berpendapat bahwa ada faktor lain yang memengaruhi *burnout* yaitu beban kerja, masa kerja, shift kerja dan dukungan sosial⁹.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Gallup tahun 2021 (dalam Veronica, 2022) di 116 negara, 43% responden di lebih dari 100 negara mengaku pernah mengalami *burnout*¹⁰. American Psychological Association (APA) juga melakukan survei tahun 2021 terhadap 1.501 pekerja dewasa di Amerika Serikat yang hasilnya mengungkapkan 79% pekerja mengalami *burnout* sebulan sebelum survei dilakukan. Dari total 5 pekerja terdapat 3 pekerja yang merasakan dampak negatif *burnout*, seperti kurangnya motivasi (26%), kurangnya usaha di tempat kerja (19%), kelelahan kognitif (36%), kelelahan emosional (32%), dan kelelahan fisik (44%) yang meningkat sebanyak 38% sejak tahun 2019¹¹. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh FlexJobs bersama Mental Health America (MHA) (dalam Veronica, 2022) pada bulan Juli tahun 2020 menunjukkan bahwa 75% dari 15.000 responden pekerja pernah mengalami *burnout*¹⁰. Menurut studi di Asia Tenggara, menurut studi yang dilakukan Milieu Insight bekerja sama dengan Intellect (dalam Veronica, 2022) pada 3.000 pekerja di Indonesia, Singapura, dan Filipina ditemukan bahwa sekitar 50% pekerja melaporkan *burnout* selama beberapa kali dalam sebulan¹⁰. Di Indonesia sendiri, berdasarkan hasil survei

Center for Human Capital Development (CHCD) PPM Manajemen kepada 2.530 karyawan, diketahui bahwa 80% pekerja mengalami gejala stres yang mengarah pada *burnout* selama pandemi COVID-19¹².

Penelitian terkait usia yang dilakukan Yunita mengungkapkan, 14 dari 34 orang berusia di bawah 35 tahun, 85,7% mengalami *burnout*, dan 14,3% tidak mengalami *burnout*. Sementara itu, 60% karyawan lainnya berusia di atas 35 tahun mengalami *burnout* dan 40% tidak mengalami *burnout*. Uji statistik *chi-square* pada penelitian ini menghasilkan *p-value* = 0,021 ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa usia dengan *burnout* berhubungan¹³. Temuan ini sejalan dengan penelitian Dwi menemukan bahwa 7 orang (20%) mengalami *burnout* dan beban kerja rendah. Terdapat 27 pemberi vaksin (80%) dengan beban kerja sedang dan mengalami *burnout*. Hasil pengujian menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dengan sindrom *burnout*, dengan *p-value* sebesar 0,001 ($p-value < 0,05$)¹⁴.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli, dkk pada pekerja di *Sevice Well Company PT. Elnusa TBK* wilayah Muara Badak persentase terbesar responden memiliki pengalaman kerja ≥ 5 tahun sebanyak 26 (65%), sedangkan persentase tertinggi memiliki pengalaman kerja < 5 tahun sebanyak 14 % (35%). Hasil *p-value* sebesar 0,017 menunjukkan adanya hubungan antara masa kerja dengan *burnout* pada karyawan PT. tersebut¹⁵. Penelitian Shara pada *shift* kerja dan pegawai PT. X di Kabupaten Paser, *shift* kerja dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan K3 PT.X¹⁶. Temuan sejumlah penelitian sebelumnya mengenai *burnout* konsisten dengan teori yang ada saat ini, khususnya terkait korelasi antara terjadinya *burnout* dan faktor-faktor seperti usia, beban kerja, masa kerja, dan *shift* kerja.

Berdasarkan hasil survei dan observasi awal yang dilakukan pada Pabrik X Muaro Jambi pada bagian produksi, Pabrik ini merupakan salah satu unit perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pabrik kelapa sawit atau disebut TBS (Tandan Buah Segar) menjadi minyak kelapa sawit / *Crude Palm Oil* (CPO) dan inti sawit (Karnel). Pabrik pengelolaan kelapa sawit dengan kapasitas produksi 65 Ton/Jam. Perusahaan ini akan melakukan pengembangan dan pengelolaan perkebunan kelapa sawit dengan pola inti dan

pola kemitraan yang saling menguntungkan, berkesinambungan, dan bersinergi dalam rangka memenuhi salah satu maksud dan tujuan perusahaan sebagai perusahaan nasional. Proses produksi di Pabrik X Muaro Jambi meliputi, proses *Loading Ramp*, Perebusan (*streillizer*), Pemisahan Brondolan (*thresher*), Pengadukan (*digester*), Pengepresan (*press*), Klasifikasi, Pengelolaan Inti Sawit, dan Pengelolahan Limbah Cair dan Padat.

Jumlah pekerja bagian produksi adalah sebanyak 60 orang pekerja. Pekerja tersebut rata-rata berusia > 35 tahun, dengan jenis kelamin laki-laki. Pekerja bagian produksi bekerja terbagi menjadi 2 *shift* yaitu pagi dan sore, *shift* pagi dimulai dari jam 7 pagi sampai jam 3 sore dan *shift* sore dari jam 3 sore sampai jam 11 malam. Jika, produksi di pabrik sedang mengalami peningkatan maka jam kerja pun bertambah, *shift* pagi jam 7 pagi sampai jam 5/6 sore dan *shift* sore jam 5/6 sampai subuh atau waktu yang tidak ditentukan. Sistem *shift* yang dimana sistemnya ialah sistem rotasi, hal ini membuat para pekerja harus menyesuaikan dengan kondisi di *shift* tersebut.

Pada observasi awal yang dilakukan pada tanggal 28 November 2023, dilakukan wawancara secara acak terhadap 10 pekerja bagian produksi dengan menggunakan kuesioner *Maschlah Burnout Inventory* (MBI) didapatkan hasil bahwa 7 diantara 10 pekerja dibagian produksi tersebut (70%) mengalami *burnout* kerja dengan nilai skor 45-132, sementara itu 3 pekerja lainnya (30%) tidak *burnout* dengan nilai skor 0-44. Pekerja yang mengalami *burnout* memiliki keluhan emosional, mudah tersinggung, sakit kepala, sakit punggung, sulit berkonsentrasi, mudah gelisah, mudah terkena penyakit dan peningkatan angla absensi. Adapun kegiatan yang dapat menyebabkan hal ini terjadi dikarenakan proses produksi memiliki target produksi yang ketat dan waktu yang terbatas, hal ini dapat menciptakan tekanan tinggi pada pekerja untuk memenuhi batas waktu dan mencapai target produksi yang mengakibatkan kejenuhan karena beban kerja yang tinggi. Pada proses mengoperasikan peralatan produksi pekerja dapat terlibat dalam mengangkat, memindahkan, atau mengatur produk di berbagai tahapan produksi sehingga pekerja ini sering berdiri untuk waktu yang lama, sehingga tuntutan fisik yang tinggi dapat menyebabkan stres fisik dan kelelahan, yang kemudian dapat

berkontribusi pada kejenuhan. Faktor-faktor yang terjadi di Pabrik X Muaro Jambi, dengan keluhan *burnout* kerja tampaknya banyak dipengaruhi oleh usia, stres kerja, beban kerja, masa kerja dan *shift* kerja.

Pada survei data awal dari 10 pekerja ditemukan 6 pekerja yang memiliki keluhan sistem rotasi *shift* kerja, mereka semua berada di rentan usia > 35 tahun. Pekerja yang melakukan pekerjaan yang didapat setiap hari dapat menyebabkan *burnout*, lamanya jangka waktu kerja berkaitan dengan kejenuhan karena semakin lama mereka bekerja semakin tinggi risiko terkena kejenuhan yang dirasakan. Kemudian peneliti mendapatkan bahwa pekerja yang dikategorikan *burnout* juga merasakan stres kerja, karena didapatkan hasil kuesioner stres kerja *OSI-RTM* dari 10 pekerja terdapat 3 pekerja mengalami stres ringan (skor 0-50), dan 7 pekerja mengalami stres berat (skor 51-125). Berdasarkan hasil wawancara pada petugas K3 di pabrik, banyak pekerja bagian produksi yang merasa kesulitan untuk membiasakan diri dengan sistem *shift*, yang merupakan sistem rotasi, karena sistem ini mengharuskan mereka untuk selalu mengganti jadwal mereka untuk hal-hal seperti makan, tidur, dan menghabiskan waktu bersama keluarga.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi awal di Pabrik X Muaro Jambi dapat disimpulkan bahwa pentingnya pencegahan dan pengendalian *burnout* pada pekerja, jika tidak ditanggulangi secepat mungkin nantinya akan berpengaruh terhadap kondisi kesehatan dan keselamatan pada setiap pekerja yang bekerja di Pabrik tersebut khususnya dibagian produksi dan berdasarkan hasil penelusuran, peneliti belum menemukan penelitian sejenis yang pernah dilakukan di Pabrik X karena hal tersebut peneliti merasa tertarik dan ingin mengkaji lebih dalam tentang **“Faktor – faktor yang berhubungan dengan kejadian *burnout* pada pekerja dibagian produksi Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023”**

1.2 Rumusan Masalah

Burnout terjadi karena adanya tekanan kerja serta tuntutan yang tinggi terhadap hasil pekerjaan. Dari survei yang dilakukan oleh *American Psychological Association* (APA) mengungkapkan bahwa 79 persen pekerja di Amerika Serikat yang mengalami *burnout* dan berhubungan dengan

kematian. Ditemukan bahwa *Burnout* di tempat kerja masih sering terjadi karena beberapa faktor, yaitu usia, stres kerja, beban kerja, masa kerja, dan *shift* kerja. Peneliti melakukan survei pendahuluan kepada 10 orang pekerja bagian produksi dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara singkat yang menunjukkan indikasi gejala *burnout*. Penelitian mengenai *burnout* pada pekerja bagian produksi sendiri belum pernah dilakukan di pabrik X Muaro Jambi. Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan utama yang diteliti yaitu “Apa saja Faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian *burnout* pada pekerja dibagian produksi Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023”.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui Faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian *burnout* pada pekerja dibagian produksi Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023”

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui gambaran *burnout* pada pekerja dibagian produksi Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023
2. Mengetahui gambaran usia, stres kerja, beban kerja, masa kerja, dan *shift* kerja pada pekerja dibagian produksi Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023
3. Mengetahui hubungan usia kerja dengan *burnout* pada pekerja dibagian produksi Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023
4. Mengetahui hubungan stres kerja dengan *burnout* pada pekerja dibagian produksi Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023
5. Mengetahui hubungan beban kerja dengan *burnout* pada pekerja dibagian produksi Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023
6. Mengetahui hubungan masa kerja dengan *burnout* pada pekerja dibagian produksi Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023
7. Mengetahui hubungan *shift* kerja dengan *burnout* pada pekerja dibagian produksi Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Pabrik X Muaro Jambi

Diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan dan pemahaman serta informasi kepada pekerja maupun manajemen perusahaan di Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023 mengenai beberapa faktor yang berpengaruh terhadap tingkat *burnout* terkhusus pada pekerja dibagian produksi.

1.4.2 Bagi Program Studi Kesehatan Masyarakat

Manfaat yang diperoleh untuk Universitas Jambi, Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat dalam sebuah kegiatan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Diharapkan adanya hasil penelitian ini dapat menambah referensi di perpustakaan untuk memperluas pustaka yang sudah ada, dan juga dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin.
2. Membimbing kerjasama antar institusi dalam meningkatkan kemampuan bahkan keterampilan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk membangun kesehatan masyarakat terutama dalam upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

1.4.3 Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam melakukan penelitian serta melatih pola pikir yang sistematis dalam berbagai masalah yang ada khususnya pada bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan menjadikan referensi untuk peneliti selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Burnout*

2.1.1 Pengertian *Burnout*

Freudenberger (dalam Hartawati, dkk 2018), mengatakan bahwa *burnout* merupakan jenis kelelahan yang terjadi ketika seseorang bekerja terlalu lama dan mendahulukan keinginan dan kebutuhannya. Hebert J Freudenberger menciptakan istilah “*burnout*” pada tahun 1973. Pada saat itu, Freudenberger-seorang psikiater yang bekerja di sebuah klinik kecanduan obat di New York melihat banyak sukarelawan yang awalnya bersemangat untuk membantu pasien, tetapi segera menunjukkan tanda-tanda kelelahan fisik dan mental serta kehilangan minat pada pekerjaan mereka. Freudenberger membandingkan fenomena ini dengan lilin yang menyala yang perlahan-lahan meleleh hingga akhirnya padam³.

Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) pada tanggal 29 Mei 2019 mengemukakan bahwa *burnout* suatu fenomena kelelahan yang ditimbulkan akibat beban kerja. Kondisi ini juga diakui sebagai penyakit Internasional baru yang menggambarkan sindrom stres kronis akibat ketidakberhasilan dalam pekerjaan⁶. Menurut James L. Gibson (dalam Widia Darma, 2018), *Burnout* merupakan proses psikologi yang dibawa oleh perasaan stres seseorang dalam pekerjaan yang menghasilkan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan perasaan prestasi menurun¹⁷. *Burnout* yaitu salah satu gejala utamanya adalah kelelahan emosional yang muncul akibat tingkat tuntutan kerja yang sangat tinggi, terutama pada situasi di mana pekerja harus melayani kebutuhan banyak orang. Ketidakesesuaian antara apa yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja, seperti persaingan yang tidak sehat di antara rekan kerja atau kurangnya dukungan dari atasan, dapat menjadi penyebab utama munculnya gejala *burnout* pada pekerja¹⁸.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *burnout* atau burnout adalah sebuah manifestasi emosional yang muncul dalam lingkungan kerja, yang dipicu oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kelelahan yang bersifat fisik, emosional, dan mental. Hal ini muncul akibat terlibat dalam situasi yang menuntut secara berkelanjutan dalam jangka waktu yang panjang dengan penuh tekanan emosional.

2.1.2 Karakteristik *Burnout*

Menurut Maslach (dalam Delfina dan Baharuddin, 2020) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi *burnout* dari aspek tertentu yang karakteristiknya dapat diukur, yaitu:¹⁹

1. Kelelahan emosional

Seseorang dapat mengalami frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan, meraka terperangkap, mudah marah, dan mudah tersinggung tanpa sebab yang jelas ketika mereka mengalami beban emosional yang berlebihan di tempat kerja. Mereka akan merasa lelah dan bahkan mungkin mengalami perasaan hampa yang sulit diatasi ketika mereka mengalami *burnout* ¹⁷.

2. Depersonalisasi

Ketika seseorang mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan pribadi mereka, ini bisa mengakibatkan respons negatif, seperti sikap sinis terhadap rekan kerja. Hal ini juga bisa tercermin dalam perilaku mereka di lingkungan sosial, di mana mereka mungkin menjadi apatis dan kurang peduli terhadap lingkungan dan orang-orang di sekitarnya. Situasi ini muncul karena adanya ketidakseimbangan dalam lingkungan kerja, kurangnya peluang bagi individu untuk bekerja dengan baik, dan tingginya tuntutan pekerjaan²⁰.

3. Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri

Seseorang merasa tidak pernah mencapai suatu yang bermanfaat bagi dirinya, orang lain, atau bahkan kehidupan itu sendiri ketika ia tidak puas dengan hasil kerjanya. Prestasi kerja yang rendah dan harga diri yang rendah akan mengikuti hal ini²¹.

2.1.3 Gejala *Burnout* pada pekerja

Gejala-gejala *burnout* bersifat psikobiologis. *Burnout* tidak terjadi dalam waktu yang singkat biasanya bersifat kumulatif yaitu ditandai dengan peringatan kecil namun ketika diabaikan akan menjadi masalah yang sangat serius²². Potter (dalam Silvia Meilina, 2022) menjelaskan gejala-gejala *burnout* sebagai berikut:⁸

1. Emosi negatif
2. Frustrasi
3. Depresi
4. Mudah sakit atau cepat lelah
5. Kinerja menurun
6. Kehilangan semangat dan minat untuk melakukan aktivitas
7. Membenci pekerjaan
8. Merasa tidak berharga
9. Cenderung tertutup dari lingkungan sosial
10. Sakit kepala
11. Sulit berkonsentrasi
12. Mudah tersinggung
13. Sakit punggung
14. Mengalami gangguan tidur
15. Memiliki kecenderungan untuk mengakhiri hidup

2.1.4 Dampak *Burnout* Pada Pekerja

Adapun beberapa dampak *burnout* pada pekerja menurut Leiter & Maslach (dalam Fatin Sara, 2021), yaitu:²³

1. Kehilangan Energi (*Lost of energy*)

Kehilangan energi dapat mengakibatkan perasaan emosional yang berlebihan dan berbeda dari kelelahan fisik atau mental. Ketika seseorang mengalami *burnout*, mereka bisa merasa stres, tidak berdaya, sangat lelah, mengalami kesulitan tidur, dan menciptakan jarak dengan lingkungan sekitarnya. Semua ini

berdampak negatif pada kepuasan, kinerja, dan produktivitas kerja yang semakin turun⁸.

2. Hilangnya Semangat (*Lost of enthusiasm*)

Depersonalisasi, yang terjadi ketika seseorang kehilangan dorongan atau kegembiraan dalam bekerja, membuat seseorang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, kurang tertarik, dan menghasilkan hasil yang kurang memuaskan²⁴.

3. Kehilangan kepercayaan diri (*Lost of confidence*)

Menginspirasi karyawan bisa jadi merupakan hal yang sulit ketika mereka kurang antusias dan kurang terlihat dalam pekerjaannya. Mereka mungkin merasa bahwa mereka tidak memberikan kontribusi yang cukup untuk pekerjaan mereka atau memiliki keraguan diri. Orang yang sering meragukan diri mereka sendiri mungkin mengalami pencapaian yang rendah dan harga diri yang rendah²⁵.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kegagalan untuk segera mengatasi *burnout* dapat mengakibatkan dampak buruk bagi karyawan, termasuk berkurangnya hasil kerja, perasaan lelah dan tidak berdaya, keterasingan dari tempat kerja, dan ketidaktertarikan yang semakin besar terhadap tugas-tugas yang dihadapi.

2.1.5 Upaya Mengatasi *Burnout* Terhadap Pekerja

Burnout adalah gangguan stres jangka panjang yang ditandai dengan kelelahan emosional, mental dan fisik dari pekerjaan. Karakteristik pertama dari tiga karakteristik *burnout* adalah kelelahan fisik. Orang yang mengalami *burnout* akan selalu merasa lelah dan kekurangan energi. Kelelahan emosional adalah karakteristik kedua yang mendefinisikannya. Depresi, perasaan tidak berdaya, perasaan terperangkap dalam pekerjaan mereka. Ketiga, orang yang mengalami *burnout* sering kali menunjukkan kelelahan mental atau sikap. Mereka akan mulai merasa pesimis dan tidak menyukai orang lain dan pekerjaan mereka, yang akan membuat mereka lebih cenderung menyakiti diri sendiri, pekerjaan, organisasi, dan kehidupan secara

umum. Ada beberapa strategi untuk mengatasi *burnout* atau kelelahan di tempat kerja, seperti yang tercantum di bawah ini: ²⁶

1. Usahakan Tugas dan Beban Kerja Sesuai Dengan Kontrak Awal

Perbandingan antara tugas sehari-hari yang dikerjakan dengan uraian pekerjaan yang tercantum dalam kontrak awal seringkali menunjukkan ketidakseimbangan, di mana tugas dan tanggung jawab yang diberikan mungkin melebihi seharusnya dan mengakibatkan kelelahan yang sering terjadi ²³.

2. Beri Batasan Yang Jelas

Apabila mulai merasakan *burnout*, mungkin sudah saatnya untuk mempertimbangkan mengambil waktu cuti dan merencanakan liburan singkat untuk memulihkan kesehatan fisik dan mental para pekerja. Ketika berlibur, sebaiknya hindari berkomunikasi dengan kantor seperti menelpon atau memeriksa email. Alihkan perhatian pada diri sendiri dan alokasikan waktu yang berarti untuk merawat diri dan menghabiskan waktu berkualitas dengan orang-orang terdekat ⁸.

3. Kelilingi Diri Dengan Energi Positif

Menerima energi positif dari orang lain adalah hal yang menggembirakan, dan sama menggembirakannya dengan memberikan energi positif kepada orang lain. Oleh karena itu, berolahraga dan menghabiskan waktu dengan orang-orang terkasih dapat membantu kita menciptakan lingkungan energi positif ketika merasa lelah. Metode ini bekerja dengan baik bagi orang-orang untuk saling berbagi dan mendukung satu sama lain, dan ini adalah cara yang bagus untuk mengatasi kelelahan. Menghabiskan waktu dengan orang-orang yang memiliki pandangan positif akan membantu pekerja tetap fokus dan merasa segar sepanjang hari. Hal ini akan membantu meningkatkan semangat dan hasil kerja, namun perlu diingat bahwa kelelahan tidak boleh dianggap enteng karena dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas hidup²⁰.

2.1.6 Indikator *Burnout*.

Terdapat 3 indikator *burnout*, diantaranya yakni:

1. Kelelahan emosional

Kelelahan Emosional terjadi ketika seorang pekerja menghadapi tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi dan mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara peran dan mengatasi konflik yang muncul dalam lingkungan kerjanya. Menurut Maslach & Jackson (dalam Kharis Septiana, 2020) mengatakan bahwa kelelahan emosional sebagai tahapan awal dari gejala *burnout* kerja²⁷.

Kelelahan emosional adalah perasaan tekanan emosional yang luar biasa dan perasaan cepat lelah dengan pekerjaan yang diselesaikan, hal ini termasuk kelelahan fisik dan perasaan kelelahan psikologis dan emosional. Kelelahan emosional disebabkan oleh kebutuhan psikologis dan emosional yang berlebihan terhadap seseorang yang menolong profesional yang kekurangan energi, dan sering disertai perasaan frustrasi dan stres. Kelelahan emosional timbul saat seseorang mengalami kejenuhan emosional akibat beban kerja yang berlebihan. Gejala-gejala seperti perasaan frustrasi, keputusasaan, kesedihan, perasaan tidak berdaya, tekanan, mudah tersinggung, dan reaksi marah yang tidak proporsional bisa muncul dalam situasi ini²⁵.

2. Depersonalisasi

Depersonalisasi merupakan sebuah kondisi dimana seseorang merasa tidak terhubung dengan dirinya sendiri atau lingkungannya. Pekerja yang mengalami depersonalisasi merasa bahwa aktivitas yang mereka lakukan kehilangan nilai atau makna dalam sikap depersonalisasi ini, mereka mungkin menunjukkan perilaku yang kurang bijaksana, bersikap sinis, kurang empati, dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain²⁵.

3. Kurangnya Aktualisasi Diri

Kurangnya aktualisasi diri, penurunan rasa percaya diri terhadap sesuatu yang ingin dilakukan, dan rendahnya motivasi para pekerja merupakan kondisi yang seringkali terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapai para pekerja. Dalam individu yang mengalami kurangnya perasaan, emosi, dan minat terhadap pekerjaan, kemungkinan besar akan cenderung meninggalkan pekerjaan dan mengurangi komitmen atau bahkan berenti dari pekerjaan tersebut. Kondisi ini dapat memengaruhi perubahan pandangan mengenai karir dan mendorong perilaku pencarian kerja baru²⁸.

2.2 Faktor-Faktor Burnout (*Burnout*)

Berdasarkan teori yang dipaparkan oleh Leiter & Maslach (dalam Silvia dan Yeni, 2022) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi *burnout*, yaitu:⁸

a. Faktor Individu

1. Jenis Kelamin

Pada dasarnya, *burnout* bisa muncul pada individu dari berbagai jenis kelamin, baik itu laki-laki dan perempuan. Hal ini disebabkan karena setiap individu mengalami tekanan dan beban dalam menjalani kehidupan sehari-hari, terutama dalam menjalankan berbagai aktivitas rutin. Meskipun begitu, terdapat pandangan umum bahwa laki-laki cenderung lebih rentan mengalami *burnout* daripada perempuan, karena bagi sebagian laki-laki bekerja dianggap sebagai hal yang mutlak untuk mendukung keluarganya²⁹. Alasan tidak mengambil jenis kelamin sebagai variabel penelitian karena pekerja dibagian produksi pada Pabrik X semuanya laki-laki. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian Astriana dan Nova terhadap pekerja PT. X yaitu proporsi laki-laki mengalami *burnout*, lebih banyak (76,9%) dibandingkan perempuan (46,3%), perbedaan ini signifikan secara statistik $p\text{-value } 0,040 < 0,05$. Terbukti ada hubungan antara jenis kelamin dengan kejadian

burnout yaitu laki-laki hampir 4 kali lebih sering mengalami *burnout* dibandingkan perempuan³⁰.

2. Usia

Maslach, Schaufeli, Leither (Meilina *et al.*, 2022) pekerja dengan usia lebih tua dari > 35 tahun akan mengalami *burnout* lebih tinggi dari usia pekerja yang lebih muda dari < 35 tahun⁸. Hal ini menunjukkan semakin bertambah usia, maka terjadi penurunan kemampuan sehingga menyebabkan kejenuhan dalam bekerja. Tidak ada batasan usia dalam kriteria pekerja yang berusia muda maupun pekerja yang berusia tua. Alasan mengambil variabel usia pada penelitian ini karena mayoritas usia pada pekerja bagian pabrik di PT tersebut ≥ 35 tahun dan pernyataan ini sejalan dengan penelitian Yunita Liana dimana penelitian tersebut menunjukkan dari 34 orang tenaga kerja, 14 diantaranya dengan usia pada kategori berusia < 35 tahun ternyata 85,7% tidak mengalami *burnout* dan 14,3% mengalami *burnout*. Sementara itu, 10 tenaga kerja lainnya yang berusia ≥ 35 tahun ternyata 40% tidak mengalami *burnout* dan 60% mengalami *burnout*. Pada penelitian tersebut hasil uji statistik *chi-square* didapatkan *p-value* = 0,021 ($p \leq 0,05$) yang berarti ada hubungan usia dengan *burnout*¹³.

3. Status Perkawinan

Orang yang sudah menikah lebih kecil kemungkinannya untuk mengalami *burnout* daripada orang yang masih lajang, menurut *Annual Review of Psychology* (dalam Ketut bayu, 2019). Hal ini terutama terjadi pada pria. Namun, perlu penjelasan lebih lanjut untuk status perkawinan, karena orang yang sudah menikah lebih mungkin mengalami *burnout* jika hubungan mereka harmonis atau jika salah satu pasangan tidak dapat memberikan dukungan sosial³¹. Akan tetapi teori ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mutiara, Ekawati dan Ida terhadap staff administrasi FKM UNDIP. Penelitian ini melibatkan 54 responden, dimana 5 orang yang berstatus lajang, 48 orang

berstatus menikah, dan 1 orang yang pernah menikah. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa nilai $p\text{-value}$ $0,079 > 0,05$ artinya tidak terdapat hubungan yang bermakna antara *burnout* dengan status pernikahan³².

4. Tingkat Pendidikan

Menurut Maslach dan Jackson (dalam Ketut Bayu, 2019) mengatakan bahwa tingkat pendidikan juga menjadi faktor yang memengaruhi munculnya *burnout*. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan seringkali dirasakan lebih intens oleh individu dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah³¹. Pernyataan tingkat Pendidikan tidak memiliki hubungan terhadap *burnout* juga diperkuat dengan hasil penelitian Muhammad Lutfi, dkk dimana pada hasil penelitian yang dilakukan terhadap perawat di RSUD 45 Kuningan Jawa Barat menyatakan dengan nilai $p\text{-value}$ $0,835 > 0,05$ yang artinya tingkat Pendidikan tidak memiliki hubungan yang bermakna terhadap *burnout*³³.

b. Faktor Kepribadian

1. Konsep Diri Rendah

Seseorang dengan tingkat kepercayaan diri yang rendah cenderung memiliki penghargaan diri yang kurang. Sebaliknya, individu yang cenderung bekerja kerja, bersaing, dan menjalani gaya hidup yang selalu cepat mungkin akan lebih berisiko mengalami *burnout* dibandingkan dengan individu lainnya³¹. Akan tetapi, pernyataan ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rina dan Zulkarnain terhadap *burnout* pada karyawan yang bekerja di Instansi Pelayanan Masyarakat bahwa hasil konsep diri rendah memiliki $p\text{-value}$ $0,110 > 0,05$ yang menunjukan konsep diri rendah tidak memiliki hubungan terhadap *burnout* yang dirasakan oleh karyawan tersebut³⁴.

2. Faktor Kepribadian (*Locus of Control*)

Dukungan yang berasal dari diri sendiri, baik itu internal maupun eksternal, termasuk karakteristik kepribadian dan pandangan terhadap pekerjaan. Seseorang yang memiliki kepribadian eksternal cenderung lebih rentan mengalami tingkat *burnout* yang tinggi dibandingkan dengan seseorang yang tidak memiliki sifat tersebut, dikarenakan mereka cenderung meyakini bahwa kegagalan atau keberhasilan mereka tergantung pada faktor-faktor eksternal atau kekuatan dari luar diri mereka⁸. Mereka percaya bahwa mereka tidak memiliki kemampuan untuk mengubah situasi yang menekan, sehingga dengan cepat menyerah. Apabila situasi berlanjut, mereka akan cenderung bersikap apatis terhadap pekerjaan³¹. Akan tetapi, penelitian ini berbanding terbalik dengan pernyataan diatas dalam penelitian Meissy, dkk 2022 terhadap karyawan PT.X di Samarinda menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel *locus of control* dengan *burnout* dibuktikan dengan hipotesis menggunakan analisis bivariat ($p\text{-value } 0,521 > 0,05$)².

c. Faktor Pekerjaan

Stres Kerja merupakan kondisi dinamik dimana seseorang dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan, maupun tuntutan sesuai dengan ekspektasi sedangkan hasil yang ingin diraih dalam kondisi penting dan tidak tentu. Gejala stres di tempat kerja sering terjadi ketika memiliki perasaan yang rendah yang dimana terjadi hilangnya bentuk minat dalam bekerja, kinerja kerja yang menurun dimana sulitnya konsentrasi dan penurunan prestasi kerja, memiliki semangat yang hilang serta energi menurun hal ini sering muncul rasa cemas, panik, kurang percaya diri dan kehilangan semangat bekerja.³⁵

Apabila seseorang berada dalam lingkungan yang memiliki pengaruh terhadap dirinya, hal tersebut dapat berperan dalam meningkatkan tingkat stres dan potensi terjadinya *burnout*, karena situasi ini memengaruhi kemampuan adaptasi individu. Selain itu, konflik

mengenai ruang lingkup pekerjaan yang menjadi faktor yang dapat memicu kejenuhan. Konflik ini muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sejalan dan sulit untuk dipenuhi⁸. Hal ini sejalan dengan penelitian Jenni, (2023) pada karyawan PTPN IV Kebun Pabatu, Dimana nilai *p-value* sebesar 0,001 sehingga $p < 0,05$ yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif dengan *burnout*, semakin tinggi stres kerja maka akan semakin tinggi *burnout*³⁵.

d. Faktor Organisasi

Gaya Kepemimpinan merupakan suasana kerja didalam organisasi, dan struktur kekuatan memiliki potensi untuk memengaruhi tingkat kejenuhan yang dialami oleh para pekerja. Pemahaman yang disajikan oleh Eastburg, dkk (dalam Agatha Septiana, 2021) menjelaskan terdapat kontribusi tambahan terhadap kelelahan emosional dari baik dukungan yang diberikan oleh atasan maupun teman sebaya²². Akan tetapi teori ini tidak sejalan dengan penelitian Mutiara, Ekawati, dan Ida terhadap staff administrasi FKM UNDIP yang menyatakan hasil uji statistik diperoleh nilai *p-value* $0,442 > 0,05$, artinya tidak terdapat hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan atasan dengan *burnout*³².

Sejalan dengan teori tersebut Patel, 2014 (dalam Eliyana, 2018) juga berpendapat bahwa usia, pendidikan, status perkawinan, dan kepribadian memiliki hubungan dengan kejadian *burnout* seseorang, akan tetapi patel berpendapat bahwa ada faktor lain yang mempengaruhi faktor *burnout* yaitu:⁹

a. Faktor Pekerjaan

1. Beban Kerja

Perbedaan antara kapasitas atau kemampuan bekerja dan tuntutan pekerjaan yang harus mereka lakukan adalah beban kerja mereka. Kerja manusia melibatkan kerja mental dan fisik, sehingga masing-masing memiliki tingkat pembebanan yang berbeda. Oleh karena itu, sangat penting untuk mencapai tingkat intensitas pembebanan yang ideal, yang secara alami bervariasi dari satu

orang ke orang lain dan berada di antara dua batas ekstrim³⁶. Kapasitas kerja seseorang dapat ditentukan berdasarkan beban kerja yang dimilikinya, semakin berat pekerjaannya semakin pendek waktu kerjanya³⁷. Hal ini memungkinkan seseorang untuk bekerja tanpa merasa lelah atau terganggu. Beban kerja dalam kegiatan K3 dapat berupa pengerahan tenaga fisik, dan beban kerja dalam K3 itu sendiri terjadi dari beban kerja psikologis, kimiawi, dan fisiologis. Untuk bekerja produksi, kerja fisik merupakan mayoritas beban kerja mereka.

Beban kerja yang mengharuskan karyawan menggunakan otot fisik mereka sebagai sumber energi untuk tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan disebut sebagai beban kerja fisik. Beban kerja fisik dapat diukur dengan menghitung denyut nadi kerja dan kebutuhan kalori. Menemukan denyut nadi kerja adalah cara yang paling sederhana dan paling sesuai untuk mengevaluasi beban kerja fisik³⁸.

Kategori terhadap beban kerja fisik didapatkan dengan perhitungan peningkatan denyut nadi kerja dan dibandingkan dengan denyut nadi maksimum. Perhitungan beban kerja fisik dengan CVL didapatkan dari rumus berikut³⁸:

$$\%CVL = \frac{\text{Denyut Nadi Kerja} - \text{Denyut Nadi Istirahat}}{\text{Denyut Nadi Maksimum} - \text{Denyut Nadi Istirahat}} \times 100 \%$$

Denyut nadi maksimum untuk laki-laki yaitu $(220 - \text{usia})$ dan untuk wanita $(200 - \text{usia})$. Interpretasi terhadap hasil beban kerja fisik yang di dapat yakni³⁸:

- | | |
|------------------|------------------------------------|
| 1) < 30% | : Tidak terjadi kelelahan |
| 2) 30% - < 60% | : Memerlukan perbaikan |
| 3) 60 % - 80% | : Kerja dalam waktu singkat |
| 4) 80 % - < 100% | : Memerlukan tindakan segera |
| 5) > 100 % | : Tidak diperbolehkan beraktivitas |

Alat yang digunakan adalah *fingertip pulse oxymetry*, Sebuah alat yang mudah digunakan dan tersedia di pasaran. Jari responden

digunakan untuk menahan alat di tempatnya saat digunakan. Alat ini akan membaca saturasi oksigen darah dan denyut nadi setelah 5 sampai 15 detik.

2. Masa Kerja

Masa kerja adalah jumlah waktu sejak mulai bekerja hingga penelitian dilakukan. Masa kerja lama meliputi masa kerja ≥ 5 tahun, sedangkan masa kerja baru meliputi masa kerja < 5 tahun. Masa kerja yang lebih lama dapat memberikan dampak positif dan negatif, seperti menurunkan stres dan meningkatkan produktivitas dan kinerja. Salah satu manfaat dari hari kerja yang lebih panjang adalah dapat membatasi kemampuan tubuh untuk menolak proses kerja, yang dapat menyebabkan kejenuhan³⁹. Sistem pernapasan, otot, sistem pencernaan, sistem saraf, dan sistem peredaran darah semuanya dapat terpengaruh oleh pekerjaan yang terlalu lama. Seorang karyawan akan menjadi lebih bosan dan jenuh serta terpapar lebih banyak risiko di tempat kerja semakin lama mereka bekerja di sana⁵.

Sejalan dengan penelitian Zulkifli, dkk terhadap karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa TBK wilayah Muara badak mengatakan bahwa proporsi tertinggi pada responden masa kerja > 5 tahun berjumlah 26 responden (65%), sedangkan masa kerja < 5 tahun berjumlah 14 responden (35%), hasil *p-value* 0,017 yaitu ada hubungan masa kerja dengan *burnout* pada karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Badak¹⁵. Selain itu, penelitian yang dilakukan Luthfi et al., (2020) menunjukkan hasil uji bivariat hubungan antara masa kerja dan *burnout* menunjukkan terdapat 62,1% responden dengan masa kerja lama atau > 5 tahun mengalami kejenuhan tinggi karena semakin lama masa kerja seseorang dapat membawa efek negatif berupa adanya batas ketahanan tubuh terhadap proses kerja yang berakibat terhadap timbulnya kejenuhan³³.

3. *Shift* Kerja

Menurut Kuswadi (dalam Shara Dita, 2019) *shift* kerja merupakan semua pengaturan jam kerja, baik sebagai tambahan atau sebagai pengganti pekerjaan siang hari seperti yang biasa dilakukan. Definisi *shift* kerja yang lebih realistis mencakup pekerjaan yang bersifat permanen, memiliki jam kerja ganjil, atau memiliki jam kerja yang tidak konsisten dan selalu berubah. Pekerja yang bekerja pada *shift* malam diperkirakan lebih besar kemungkinannya untuk mengalami kecelakaan kerja dibandingkan pekerja yang bekerja pada *shift* pagi karena harus terjaga sepanjang malam dan tidak mempunyai waktu yang cukup untuk berinteraksi dengan keluarga dan lingkungan sosialnya¹⁶.

Penelitian Apik dan Oktomi pada pekerja di PT. Pamapersada Sumatera Selatan menemukan bahwa terdapat hubungan antara *shift* kerja dengan *burnout* yang terbukti signifikan secara statistik dengan nilai $p\text{-value } 0,032 < 0,05^1$. Temuan serupa juga dijumpai pada penelitian Shara Miyanti pada karyawan PT. X di Kabupaten Paser yang mengatakan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara *shift* kerja dan *burnout* terhadap perilaku K3 karyawan PT. X di Kabupaten Paser, nilai $p = 0,001$ ($p < 0,05$) artinya, semakin tinggi nilai kesesuaian *shift* kerja dan semakin rendah *burnout* pada karyawan maka semakin tinggi pula perilaku K3 karyawan. Sebaliknya, semakin rendah nilai kesesuaian *shift* kerja dan semakin tinggi *burnout* pada karyawan, semakin rendah perilaku K3 karyawan divisi operasi PT. X di Kabupaten Paser. Kontribusi berdampak *shift* kerja dan *burnout* pada perilaku karyawan K3 sebesar 0,297¹⁶.

b. Faktor Organisasi

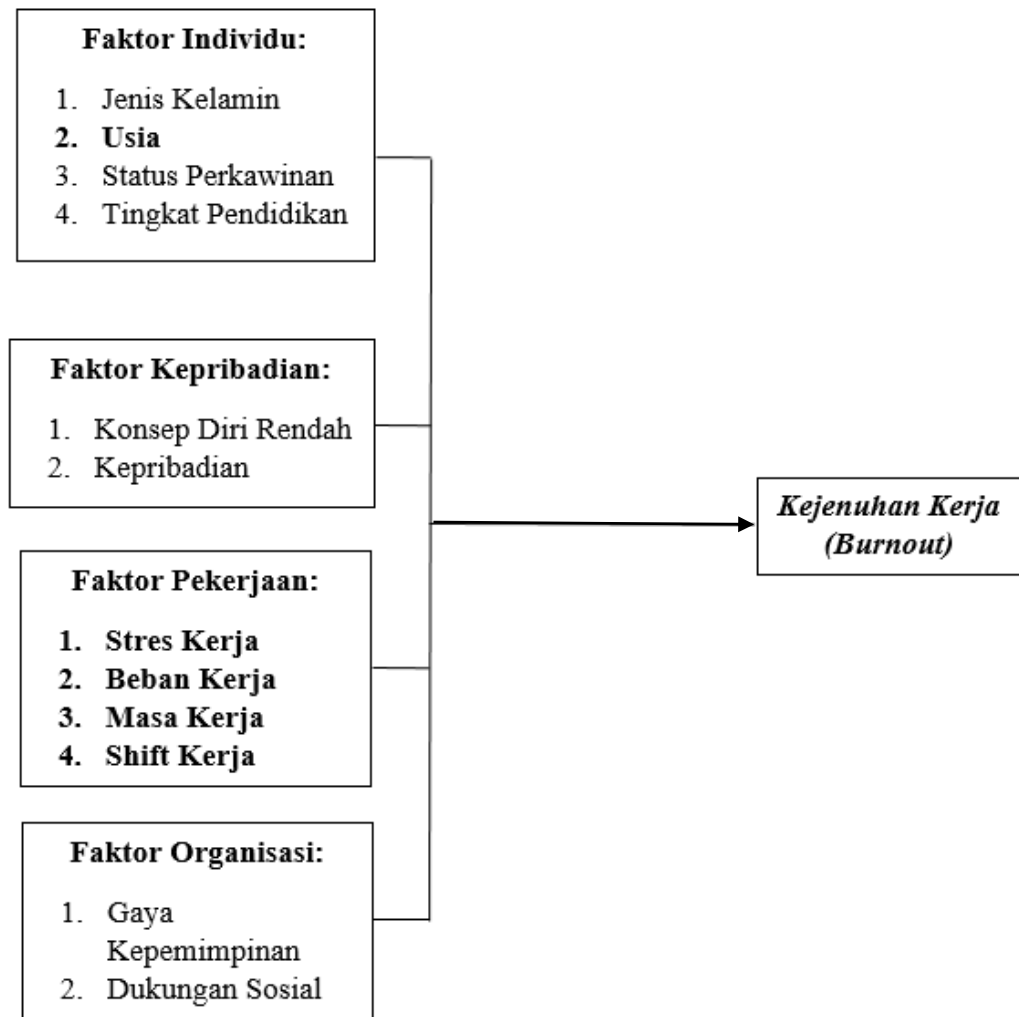
1. Dukungan Sosial

Istilah “dukungan sosial” menggambarkan kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang ditawarkan orang lain atau organisasi kepada individu. Hal ini menunjukkan bahwa

segala sesuatu yang ada di lingkungan dapat dianggap sebagai dukungan sosial oleh individu atau tidak³⁷. Cobb, Sarafino (dalam Juhnisa dan Fitria, 2020), mendefinisikan dukungan sosial sebagai sebuah pengalaman yang memberikan keyakinan pada seseorang bahwa dirinya dicintai, diperhatikan (dukungan emosional), dihargai (dukungan afirmatif), dan diakui sebagai bagian dari suatu kelompok (dukungan kelompok)⁴⁰. Pernyataan ini tidak sejalan dengan penelitian Juhnisa dan Fitria terhadap karyawan PT. PLN (Persero) bahwa diperoleh nilai $p\text{-value } 1,000 > 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan *burnout* pada karyawan PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepualaun Riau⁴⁰.

2.3 Kerangka Teori

Adapun kerangka teori yang digunakan pada penelitian ini ialah mengikuti teori dari Patel dan Leiter & Maslach :



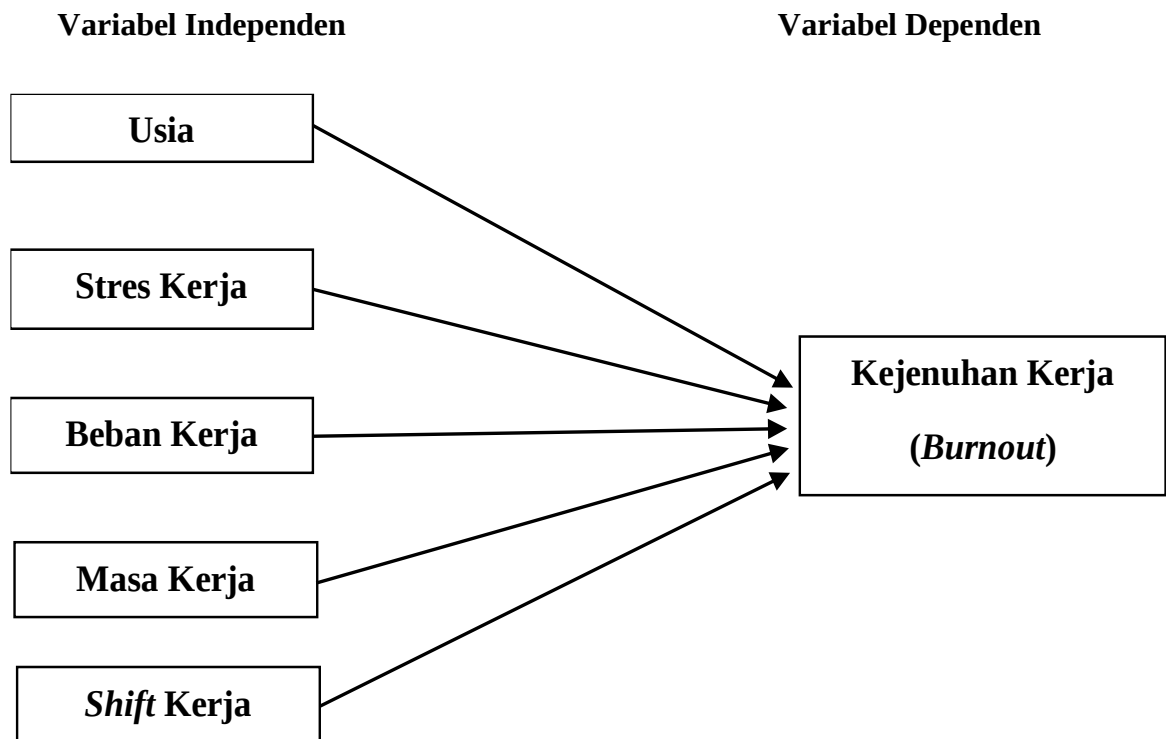
Gambar 2. 1 Kerangka Teori

Sumber: Modifikasi Teori Patel (2014)(dalam eliyana,2018), Leiter & Maslach (dalam Silvia dan Yeni, 2022)^{8,9}

2.4 Kerangka Konsep

Pada penelitian ini peneliti membatasi pada beberapa variabel yaitu usia, stres kerja, beban kerja, masa kerja dan shift kerja. Variabel tersebut diambil berdasarkan urgensi, dan kesesuaian dengan karakteristik subjek penelitian. Hal ini dikarenakan jenis kelamin di pabrik tersebut khususnya di bagian produksi yaitu laki-laki, kemudian menurut temuan di pabrik dan sejalan

dengan penelitian terdahulu Meissy, dkk (2022) bahwa status perkawinan, tingkat pendidikan, konsep diri rendah, kepribadian, gaya kepemimpinan, dan dukungan sosial tidak memiliki hubungan dengan *burnout*². Adapun kerangka konsep pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 2 Kerangka Konsep

2.5 Hipotesis

- a. Ada hubungan antara Usia dengan kejadian *Burnout* pada pekerja dibagian Produksi Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023.
- b. Ada hubungan antara Stres Kerja dengan kejadian *Burnout* pada pekerja dibagian Produksi Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023.
- c. Ada hubungan antara Beban Kerja dengan kejadian *Burnout* pada pekerja dibagian Produksi Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023.
- d. Ada hubungan antara Masa Kerja dengan kejadian *Burnout* pada pekerja dibagian Produksi Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023.
- e. Ada hubungan antara Shift Kerja dengan kejadian *Burnout* pada pekerja dibagian Produksi Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif pendekatan analitik dengan desain penelitian *Cross-Sectional*. *Cross-Sectional* adalah jenis penelitian observasional yang menganalisis data variabel yang dikumpulkan pada suatu titik waktu tertentu pada populasi sampel yang telah ditentukan sebelumnya⁴¹. Tujuan *Cross-Sectional* untuk secara bersamaan mengidentifikasi korelasi antara variabel independen dan variabel dependen dalam periode waktu yang sama.

Penelitian kuantitatif merupakan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif dan digunakan untuk meneliti jumlah populasi atau sampel tertentu⁴¹. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan variabel independen (Usia, Stres Kerja, Beban Kerja, Masa Kerja, dan Shift Kerja) dengan variabel dependen (*Burnout*) di Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pabrik X, Kabupaten Muaro Jambi, Provinsi Jambi.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2023 sampai bulan Februari 2024.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi ialah keseluruhan objek penelitian yang memiliki ciri-ciri atau karakteristik tertentu⁴¹. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja di bagian produksi Pabrik X sebanyak 60 Pekerja.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang ada dalam populasi tersebut. Dalam penelitian ini, digunakan teknik total

sampling, yang berarti seluruh populasi diambil sebagai sampel. Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono, (2019:134) jumlah populasi yang di bawah 100 sebaiknya menggunakan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian⁴¹. Rumus yang digunakan dalam menentukan sampel minimal pada penelitian ini adalah rumus *Lemeshow*, dimana rumus ini mampu menentukan besaran sampel yang akan diteliti. Adapun besaran sampel minimal yang akan diteliti sebagai berikut :

Rumus:

$$n = \frac{Z^2 (1-\frac{a}{2})^2 p (1-p) N}{d^2 (N-1) + Z^2 (1-\frac{a}{2})^2 p (1-p)}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel minimal

N = Jumlah Populasi (60 orang)

Z = Skor kepercayaan 95% (1,96)

P = Proporsi target populasi adalah (0,5) (dea dan Mustopa, 2022)⁴²

d = Standar error = 0,05 (5%)

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot 0,5 (1-0,5) 60}{0,05^2 (60-1) + (1,96)^2 \cdot 0,5 (1-0,5)}$$

$$n = \frac{57,624}{1,1079}$$

$$n = 52$$

Ditambah 10% untuk antisipasi *drop out*, sehingga $(52 \times 10\%) + 52 = 57$

Jadi besar sampel yang diperoleh menggunakan rumus *Lemeshow* adalah 57 orang.

3.4 Kriteria Sampel Penelitian

1. Kriteria Inklusi

Kriteria inklusi adalah karakteristik umum yang menjadi fokus penelitian dari suatu populasi yang sedang di teliti.

- a. Pekerja bagian produksi Pabrik X Muaro Jambi

- b. Bersedia menjadi responden dan menandatangani lembar persetujuan.

2. Kriteria Ekslusi

Kriteria ekslusi adalah proses mengeluarkan atau menghilangkan subjek atau elemen yang sebenarnya memenuhi kriteria inklusi dalam sebuah studi karena berbagai alasan.

- a. Pekerja yang tidak bekerja akibat cuti disaat penelitian ini dilakukan.
- b. Responden yang tidak bekerja akibat sakit disaat penelitian ini dilakukan.
- c. Setelah 3 kali di temui tidak ada, maka tidak bersedia menjadi responden.

3.5 Definisi Operasional

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Cara Pengukuran	Hasil Ukur	Skala Ukur
Variabel Dependen						
1.	<i>Burnout</i> Kerja	<i>Burnout</i> kerja adalah keadaan fisik, mental, dan emosional yang merujuk pada tingkat kelelahan yang ekstrem dan kronis yang disebabkan oleh stres kerja yang berkepanjangan dan tidak tertangani dengan baik ⁴³ .	Kuesioner <i>Maschlah Burnout Inventory</i> (MBI)	Wawancara	1) Mengalami <i>burnout</i> , jika skor 45-132 2) Tidak mengalami <i>burnout</i> , jika skor 0-44 (<i>Maslach Burnout Inventory, 1981 (dalam Iwan, 2017)</i>) ^{44,45}	Ordinal
Variabel Independen						
1.	Usia	Usia individu mulai dari lahir sampai saat bekerja menjadi sampel ⁸ .	Kuesioner	Wawancara	1) Berisiko ≥ 35 tahun 2) Tidak Berisiko < 35 tahun <i>Maslach, Schaufeli, Leither (Meilina et al., 2022)</i> ⁸	Ordinal

2.	Stres Kerja	Suatu tahapan dari stres pekerja yang dipengaruhi oleh respon dari lingkungan Pabrik ⁴⁶ .	Kuesioner OSI- <i>R</i> TM (<i>Occupational Stress Inventory-Revised Edition</i>) 2008	Wawancara	1) Tingkat Stres Berat skor 51-125 2) Tingkat Stres Ringan, jika skor 0-50 (Ardiansyah dan Kariyani, 2022) ⁴⁷	Ordinal
3.	Beban Kerja	Beban yang membutuhkan energi fisik otot dari pekerja sebagai sumber tenaga dalam melakukan pekerjaan ⁴⁸ .	Lembar Pengukuran denyut nadi	Perhitungan % CVL	1) Tinggi % CVL jika $\geq 30\%$ 2) Rendah jika % CVL jika $< 30\%$ (Tarwaka, 2015) ³⁸	Ordinal
4.	Massa Kerja	Jumlah waktu pekerja saat mulai pertama kali bekerja hingga pada saat penelitian berlangsung ⁴⁸	Kuesioner	Wawancara	1) Berisiko, jika masa kerja > 5 Tahun 2) Tidak berisiko, jika masa kerja ≤ 5 Tahun (Tarwaka, 2017) ⁴⁹	Ordinal
5.	Shift Kerja	Jadwal waktu pekerja dibagian produksi ¹ .	Kuesioner	Wawancara	1) Berisiko, apabila <i>Shift</i> Sore 2) Tidak Berisiko, apabila <i>Shift</i> Pagi	Ordinal

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini meliputi:

a. Kuesioner Karakteristik Responden

Metode untuk mengumpulkan data primer mengenai identitas responden di bagian produksi, meliputi usia, masa kerja, dan shift kerja. Kuesioner tersebut digunakan dengan cara observasi dan wawancara langsung dengan responden. Variabel usia dengan hasil ukur dikatakan berisiko ≥ 35 tahun dan tidak berisiko < 35 tahun, variabel masa kerja dengan hasil ukur dikatakan berisiko jika > 5 tahun dan tidak berisiko ≤ 35 tahun, dan variabel shift kerja berisiko jika shift kerja sore dan tidak berisiko jika shift kerja pagi.

b. Kuesioner MBI (*Maslach Burnout Inventory-Netherlands Educators Survey (MBI-NL-ES)*)

Terdapat 22 item pertanyaan dalam kuesioner Maslach mengenai tugas sehari-hari yang dapat membuat pekerja mengalami kesulitan. Skala ini digunakan berdasarkan aspek-aspek *burnout* menurut Maslach yaitu Kelelahan Emosional, Depersonalisasi, dan Kurangnya Aktualisasi Diri. Alasan dipilihnya aspek-aspek sesuai dengan Maslach karena telah terbukti validitas dan reliabilitasnya dari berbagai penelitian sebelumnya dan telah diuji dengan berbagai contoh di berbagai belahan dunia.

Pada penjumlahan skor 0-44 di kategori mengalami burnout dan 45-132 dikategorikan tidak mengalami burnout. Kuesioner ini menggunakan skala likert yang digunakan sebagai metode pengukuran untuk mengumpulkan data mengenai sikap, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial yang tengah diteliti⁴¹. Adapun kuesioner yang digunakan dengan skor 1-5, yaitu:

Tabel 3. 2 Skor Skala Likert

Skor	Keterangan
1	Sangat Tidak Puas
2	Tidak Puas
3	Netral

4	Puas
5	Sangat Puas

Sumber: Sugiyono (2019:144)⁴¹

c. Kuesioner OSI-RTM (*Occupational Stres Inventory-Revised Edition*)

Penelitian mengenai stres kerja dengan menggunakan kuesioner OSI-RTM dan telah melakukan uji validitas dan reliabilitas sebelum menggunakan kuesioner ini dan hasil uji menunjukkan butir-butir pertanyaan tersebut cukup valid dan handal untuk digunakan dalam penelitian dan yang terdiri dari 25 pertanyaan. Pada penjumlahan skor 0 - 50 di kategori ringan dan 51 – 125 dikategorikan berat dan kuesioner ini menggunakan skala likert yang digunakan sebagai metode pengukuran untuk mengumpulkan data mengenai sikap, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial yang tengah diteliti⁴¹. Adapun kuesioner yang digunakan dengan skor 1-5, yaitu:

Tabel 3. 3 Skor Skala Likert

Skor	Keterangan
1	Sangat Tidak Puas
2	Tidak Puas
3	Netral
4	Puas
5	Sangat Puas

Sumber: Sugiyono (2019:144)⁴¹

d. *Fingertip Pulse Oxymetry*



Gambar 3. 1 Fingertip Pulse Oxymetry

Instrumen yang digunakan untuk mengetahui beban kerja adalah menggunakan. Cara ukur dengan menghitung persentase *Cardiovascular Load* (% CVL) dengan menggunakan data denyut nadi kerja, denyut nadi istirahat, dan denyut nadi maksimum laki-laki ($220 - \text{usia}$). Hasil pengukuran beban kerja, dikatakan Tinggi % CVL jika $\geq 30\%$ dan Rendah jika %CVL jika $< 30\%$. Perhitungan beban kerja fisik dengan CVL didapatkan dari rumus:

$$\%CVL = \frac{\text{Denyut Nadi Kerja} - \text{Denyut Nadi Istirahat}}{\text{Denyut Nadi Maksimum} - \text{Denyut Nadi Istirahat}} \times 100\%$$

Adapun interpretasi terhadap hasil beban kerja fisik yang di dapat yakni³⁸:

- | | |
|---------------------|------------------------------------|
| 1) $< 30\%$ | : Tidak terjadi kelelahan |
| 2) $30\% - < 60\%$ | : Memerlukan perbaikan |
| 3) $60\% - 80\%$ | : Kerja dalam waktu singkat |
| 4) $80\% - < 100\%$ | : Memerlukan tindakan segera |
| 5) $> 100\%$ | : Tidak diperbolehkan beraktivitas |

3.7 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, data dikumpulkan melalui metode pengumpulan data primer dan juga dengan menggunakan data sekunder. Adapun pengumpulan datanya sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh melalui proses memberikan informasi secara langsung kepada penyedia data. Pada responden menggunakan kuesioner dan wawancara responden berdasarkan kuesioner yang telah disiapkan⁴¹.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber informasi yang tidak melibatkan penyedia data dalam proses pengumpulan data⁴¹. Pengumpulan data secara sekunder meliputi gambaran umum perusahaan, data jumlah pekerja di bagian produksi pabrik, dan lain-lain diperoleh dari perusahaan yaitu Pabrik X Muaro Jambi.

3.8 Pengolahan dan Analisis Data

3.8.1 Cara Pengolahan Data

Adapun cara pengolahan data adalah sebagai berikut:

1. *Editing Data* (Pengolahan Data)

Proses pemeriksaan data yang telah terkumpul dengan tujuan memverifikasi kelengkapan dan mendeteksi kesalahan dalam pengisian kuesioner atau instrument penelitian.

2. *Coding*

Setelah mengedit semua kuesioner, langkah berikutnya adalah melakukan pengkodean yang melibatkan konversi data berwujud huruf serta kalimat sebagai data angka serta numerik.

3. *Entry Data*

Entry Data, dilakukan untuk mempermudah proses analisis temuan penelitian, data harus dimasukkan terlebih dahulu ke dalam aplikasi SPSS sesuai dengan variabel yang diteliti. Selanjutnya, data harus dikumpulkan dari jawaban kuesioner dan alat penelitian lainnya. Berdasarkan *entry data* sebelumnya, data dimasukkan ke dalam komputer.

4. *Cleaning Data*

Cleaning data dilakukan setelah pemasukan data. Hal ini dilakukan dengan maksud bahwa peneliti memungkinkan membuat kesalahan saat memasukkan data karena kelelahan atau salah membaca atau memahami pengkodean, sehingga perlu dilakukan pembersihan atau perbaikan data sebelum analisis data. Setelah memasukkan data ke dalam program SPSS, peneliti melakukan pengecekan ulang.

5. *Scoring*

Untuk memudahkan identifikasi variabel-variabel penelitian, skor diberikan untuk setiap variabel setelah data dibersihkan dan dikoreksi dari kesalahan pengisian. Selanjutnya, kategori dibuat berdasarkan kriteria obyektif untuk setiap variabel.

3.8.2 Analisis Data

1. Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk mendapatkan gambaran umum masalah penelitian dengan cara mendeskripsikan tiap-tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yakni dengan melihat gambaran distribusi frekuensi dan persentase dari tiap variabel Independen (Usia, Stres Kerja, Beban Kerja, Masa Kerja, dan *Shift* Kerja) dan variabel Dependen (*Burnout*) yang dikehendaki dari tabel distribusi.

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat bertujuan untuk mengetahui hipotesis yang diduga saling berhubungan. Dalam hal ini variabel independen (Usia, Stres Kerja, Beban Kerja, Masa Kerja, *Shift* Kerja) dengan variabel dependen (*Burnout*). Uji chi statistik yang digunakan adalah uji *chi-square*. Uji *chi-square* adalah uji *non parametik* yang memiliki kemampuan untuk membandingkan dua kategori atau lebih pada data-data yang dikategorisasikan. Analisis bivariat menggunakan *chi-square* dengan derajat kepercayaan 95%, variabel yang menggunakan uji *chi-square* yaitu usia dan shift kerja. Syarat uji *chi-square* yaitu:

- Besar sampel sebaiknya > 40
- Tidak boleh ada *cell* dengan frekuensi kenyataan (0) yang nilainya nol.
- Frekuensi harapan (E) yang nilainya < 5 tidak boleh melebihi 20% jumlah *cell*, sehingga tabel 2 x 2 tidak boleh ada satupun *cell* dengan $E < 5$.

Bila, syarat uji *chi square* tidak terpenuhi, maka digunakan uji alternatifnya, yaitu Uji *Exact Fisher* (untuk tabel 2 X 2). Variabel yang menggunakan uji alternatif yaitu stres kerja, beban kerja, dan masa kerja. Penentuan hasil dari uji tersebut didapatkan dengan melihat nilai p, yaitu:

- a. Jika $p \leq 0,05$, maka terdapat hubungan bermakna antara variabel independen dengan variabel dependen.
- b. Jika $p > 0,05$, maka tidak terdapat hubungan bermakna antara variabel independen dengan variabel dependen.

Hasil analisis juga akan melihat peluang berkembangnya perilaku yang berkaitan dengan risiko relatif. Pada penelitian *cross sectional* perhitungan terhadap risiko relatif digambarkan dengan *Prevalence Ratio* (PR) sebagai berikut:

- a. $PR = 1$ rentang interval kepercayaan tidak melewati angka 1, berarti variabel tersebut tidak ada hubungan dengan *burnout*.
- b. $PR > 1$ rentang interval kepercayaan melewati angka 1, berarti variabel tersebut merupakan faktor risiko timbulnya *burnout*.
- c. $PR < 1$ rentang interval kepercayaan tidak melewati angka 1, berarti variabel tersebut merupakan faktor proteksi timbulnya *burnout*.

3.9 Etika Penelitian

Adapun beberapa prinsip penelitian yang harus diperhatikan peneliti, sebagai berikut:

- a. Menghormati harkat dan martabat manusia

Peneliti akan memberikan *inform consent* kepada subjek penelitian yang akan ditandatangani apabila bersedia menjadi subjek penelitian namun jika tidak bersedia, maka peneliti tidak akan memaksa dan menghormati hak dari subjek tersebut.

- b. *Informed Consent*

Persetujuan atau izin dari subyek penelitain untuk turut berpartisipasi dalam penelitian, dalam bentuk tulisan yang ditandatangani atau tidak.

- c. Menghormati privasi dan kerahasiaan subjek penelitian

Peneliti akan menjamin kerahasiaan subjek penelitian dengan tidak mencantumkan nama subjek pada lembar pengumpulan data, cukup

dengan memberikan inisial saja. Data yang diperoleh akan digunakan hanya untuk perkembangan ilmu pengetahuan.

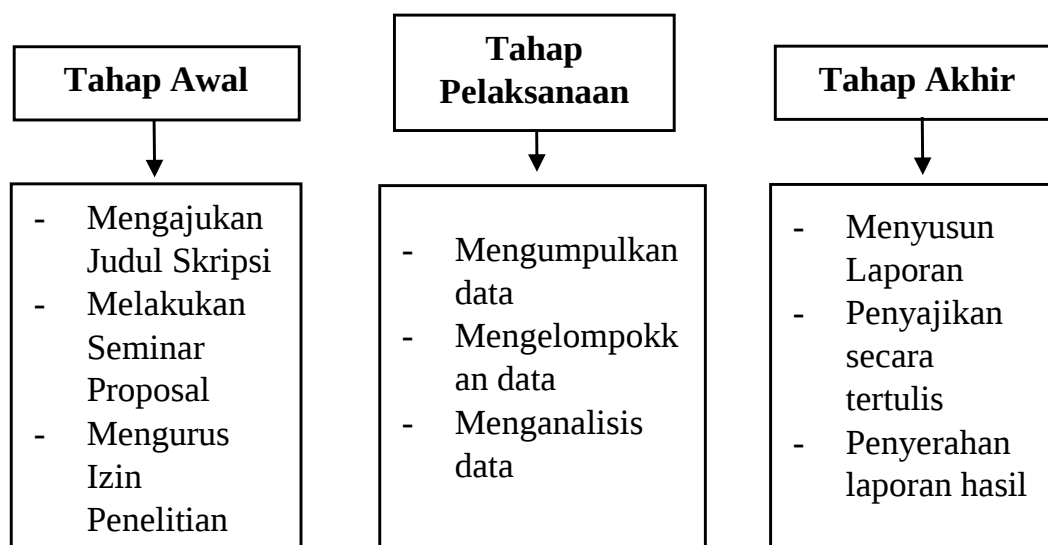
d. Justice / Keadilan & inklusivitas / keterbukaan

Peneliti akan memberi penjelasan mengenai prosedur penelitian dan penjaminan subjek penelitian mendapatkan perlakuan dan keuntungan yang sama.

e. Memperhitungkan manfaat & kerugian yang ditimbulkan

Peneliti berusaha meminimalisir dampak merugikan subjek penelitian dengan penjalinan komunikasi secara baik, rasa saling percaya antara dan subjek penelitian yang menggunakan lembar observasi dan kuesioner.

3.10 Jalannya Penelitian



Gambar 3. 2 Bagan Jalannya Penelitian

1. Tahap Awal

Pada tahap awal peneliti akan mencari ide dan juga tema yang akan dibahas dalam karya tulisnya sebagai pemenuhan penyelesaian tugas akhir mata kuliah Skripsi. Setelah mendapatkan ide dan tema yang akan diangkat, selanjutnya peneliti akan melakukan diskusi mengenai ide, tema, dan juga pokok permasalahan bersama dosen pembimbing. Setelah diskusi dan telaah pustaka dilakukan, ditemukanlah kesepakatan bahwa topik yang akan diangkat berjudul **“Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan**

Kejadian *burnout* Pada Pekerja dibagian Produksi Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023”

Setelah kesepakatan terkait judul dan telaah pustaka sudah dilaksanakan langkah selanjutnya adalah melakukan penyusunan proposal bab 1- bab 3. Penyusunan proposal ini juga diiringi dengan bimbingan yang diberikan oleh dosen pembimbing yang dapat dilaksanakan secara online maupun offline dari bulan Mei 2023 hingga Oktober 2023. Peneliti selanjutnya melakukan perizinan terkait penelitian yang akan dilakukan.

2. Tahap Pelaksanaan

Penelitian dilakukan di Pabrik X Muaro Jambi, pada penelitian ini terdapat beberapa hal yang peneliti laksanakan, yaitu:

- a. Peneliti mengambil responden yang ada dibagian produksi Pabrik X Muaro Jambi.
- b. Melakukan pengenalan lebih lanjut dengan responden guna membangun kepercayaan pada pribadi masing-masing.
- c. Melakukan wawancara dengan responden menggunakan kuesioner.
- d. Melakukan pengukuran beban kerja dengan menggunakan alat *Fingertip Pulse Oxymetry* setelah 1 jam bekerja.
- e. Tahap akhir adalah mengolah data setelah informasi terkumpul.

3. Tahap Akhir

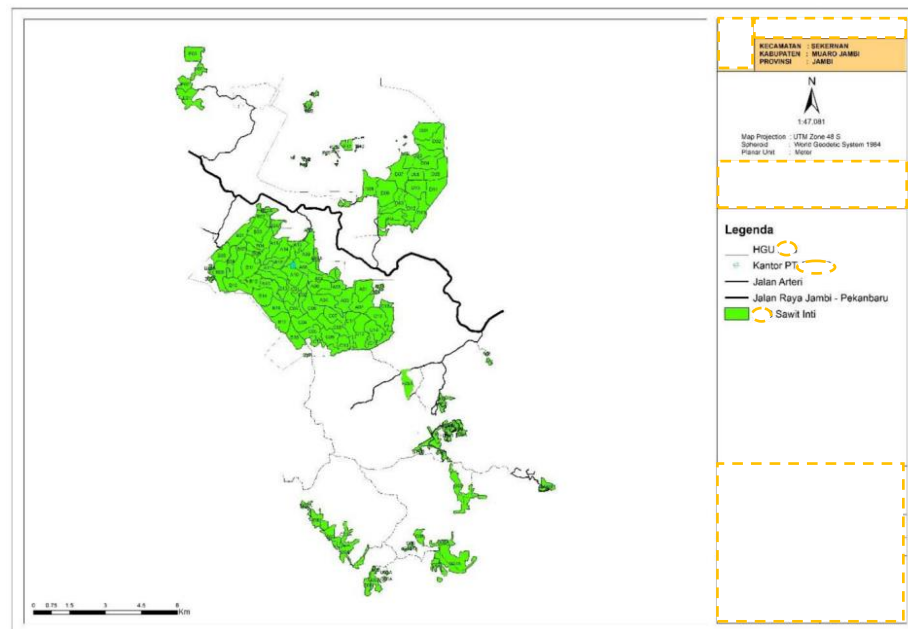
Tahap akhir dalam penelitian adalah pengembangan laporan, di mana data yang telah digabungkan dan dianalisis selanjutnya akan dimasukkan ke dalam bentuk laporan dan hasil. Dalam proses ini tentunya juga didampingi dengan konsultasi yang dilakukan bersama dosen pembimbing untuk meminimalisir kesalahan yang terjadi.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian



Gambar 4.1 Peta Wilayah Pabrik dan Kebun

Pabrik X Muaro Jambi merupakan salah satu unit perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pabrik kelapa sawit atau disebut TBS (Tandan Buah Segar) menjadi minyak kelapa sawit/ *Crude Palm Oil* (CPO) dan inti sawit (Karnel). Dalam Dokumen Rencana Pengelolaan Lingkungan Hidup (RKL) dan Rencana Pemantauan Lingkungan Hidup (RPL) yang disebutkan, bahwa kegiatan usaha Perkebunan Kelapa Sawit dan Pabrik Pengelolaan Kelapa Sawit PT. X berlokasi di Muaro Jambi Provinsi Jambi dan didirikan pada tahun 1998, dengan luas lahan ± 10.500 Ha. Lahan ini terdiri dari Kebun Inti $\pm 4.359,59$ Ha, Kebun Plasma I ± 4.278 Ha dan Kebun Plasma II ± 2.568 Ha serta Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit dengan kapasitas Produksi 60 Ton/Jam.

Proses Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit yang dilakukan antara lain:

1. *Loading Ramp*.

- Menerima TBS dari timbangan dan untuk memindahkan TBS ke lori.
- Penyimpanan sementara TBS.
- Menjamin kontinuitas pengelolaan TBS.

TBS yang telah sampai di pabrik pengolahan kelapa sawit harus langsung diolah agar asam lemak bebas (*Free Fatty Acid*) tidak tinggi.

2. Perebusan (*Sterillizer*).

Sterillizer adalah alat perebusan yang menggunakan sistem *triple peak* (tiga kali mencapai tekanan tertinggi). Lamanya perebusan dalam satu kali siklus 90 menit. Buah mentah membutuhkan waktu perebusan yang lebih lama dan buah terlalu masak membutuhkan waktu yang singkat. Suhu saat perebusan berkisar $125^{\circ}\text{C} - 235^{\circ}\text{C}$.

3. Pemisahan Brondolan (*Thresher*).

Buah hasil rebusan dari *sterilizer* dalam lori diangkat dengan *Hoisting Crane* dan dituang ke dalam *Auto Feeder* dengan *scraper auto feeder* yang berfungsi sebagai penampung buah rebusan. Tandan akan masuk ke *thresher* drum dengan putaran atau rotasi 23 – 24 rpm dan tandan buah akan terbanting sehingga lepas dari janjangan.

4. Pengadukan (*Digester*).

Dalam *digester* berondolan dilumatkan dengan pisau-pisau pengaduk yang berputar, sehingga daging buah terlepas dari nut. Pada proses pelumatan buah ini minyak dibebaskan dan secara kontiniu keluar melalui lubang *digester*.

5. Pengepresan (*Press*).

Press digunakan untuk memisahkan minyak dari serat, minyak yang keluar dari *press* disaring pada saringan getar (*vibrating screen*), hasil dari *vibrating screen* ditampung di talang untuk dialirkan ke sandtrap tank. Sampah yang tersaring pada saringan getar didistribusikan ke *conveyor* dan

dimasukkan kembali ke *digester* karena masih mengandung minyak. Pada *sand trap tank* kotoran pasir-pasir diendapkan dan minyak dipanaskan 90°C - 100°C . Dari *sand trap tank* minyak dikirim ke tangki penampungan sementara (*crude oil tank*) dan selanjutnya minyak dikirim ke stasiun klarifikasi.

6. Klarifikasi.

Klarifikasi adalah merupakan stasiun penjernihan minyak, di mana dari stasiun ini akan dihasilkan produk akhir berupa CPO. Beberapa peralatan yang terdapat di stasiun klarifikasi adalah *vertical clarifier tank*, *decanter* dan *oil drier*. CPO yang dihasilkan disimpan dalam tangki penimbunan CPO dan siap dipasarkan.

7. Pengolahan dan Pemanfaatan Limbah Cair, Limbah Padat dan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (B3), adalah sebagai berikut :

a. Pengolahan dan Pemanfaatan Limbah Cair

- Pengolahan Air Limbah

Sumber air limbah berasal dari proses produksi di stasiun sterilisasi, stasiun klarifikasi dan buangan *hydro cyclone* dengan bergabung dengan air pencucian lantai dan mesin (*house keeping*). Air limbah dari proses produksi dan *housekeeping* sebelum diaplikasikan sebagai pupuk ke lapangan terlebih dahulu diolah pada Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL) yang dilengkapi dengan 12 pond (kolam), karena limbah cair yang dihasilkan PKS yang mempunyai BOD lebih kurang 25.000 ppm perlu diolah agar kadar BOD sesuai dengan Baku Mutu yang ditetapkan oleh pemerintah.

- Pengelolaan *Land Application*

Komitmen PT X terhadap kelestarian lingkungan terbukti dari upaya yang dilakukan dalam mengelola limbah cair. Limbah cair (POME) dimanfaatkan untuk

pemupukan, karena POME masih mengandung bahan organik yang tinggi yang berasal dari pengolahan pabrik kelapa sawit.

b. Pengolahan Limbah Padat

Limbah padat yang dihasilkan pada saat tahap produksi/operasi adalah:

- Limbah Kebun
- Limbah Pabrik
- Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (B3)

Struktur Organisasi pada saat ini jumlah tenaga kerja di perusahaan PT. X sampai September 2023 berjumlah 1004 orang (Estate Sawit) dan 166 orang (PKS) dan total berjumlah 945 orang dengan Susunan Organisasi. Tenaga kerja yang ada pada saat ini telah mengalami restrukturisasi dengan tujuan mengoptimalkan dan meningkatkan efisiensi PT X.

Secara geografis berada pada Titik Koordinat sebagai berikut :

No	Lokasi	Titik Koordinat		Dpl
1	Sawit	S 1 ⁰ 21' 32.6"	E 103 ⁰ 21' 37,6"	46 m
2	PKS	S 1 ⁰ 20' 45.4"	E 103 ⁰ 19' 35,3"	43 m

- Adapun Visi, Misi dan Moto Perusahaan, sebagai berikut :

a. Visi

Excellent Plantation for The World yaitu perkebunan yang paling unggul untuk dunia.

b. Misi

Green Plantation for Better Quality of Life yaitu mengembangkan perkebunan ramah lingkungan yang mampu memperbaiki taraf kehidupan orang banyak.

c. Motto

Passion for Excellence yaitu semangat untuk mencapai yang terbaik.

- **Nilai – Nilai Perusahaan**



Integrity & Ethics : Jujur dan Beretika



Excellence : Menjadi yang terbaik



Compassion : Berbelas Kasih



Humility : Rendah Hati

Gambar 4.2 Nilai-nilai Perusahaan

Pabrik X memiliki 2 orang manajer, yaitu Manajer Kebun (*Estate Manager*) yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan di kebun, administrasi, lapangan/teknis kebun, dan upaya pencapaian produksi TBS semaksimal mungkin, dan Manajer Pabrik (*Mill Manager*) yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan, administrasi maupun lapangan/teknik pabrik, serta berusaha mencapai produksi CPO dan inti yang maksimal dengan losses yang sekecil mungkin. Pabrik x tidak hanya bergerak di bidang pabrik kelapa sawit saja, tetapi perusahaan ini bergerak di bidang di perkebunan karet, ia juga tidak bergerak sendiri tetapi berupa sebuah grup yang di tangani oleh sebuah organisasi ternama. Tidak hanya di Provinsi Jambi saja namun ia berada di Provinsi lain yaitu Palembang, Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara. Tenaga kerja di Pabrik X tersebut terdiri dari 4 jenis, yaitu Staf, Karyawan Bulanan Tetap (KBT), Karyawan Harian Tetap (KHT/SKU) dan Karyawan Harian Lepas (KHL). Adapun fasilitas penunjang yang disediakan oleh Pabrik X yaitu Perumahan dan Penerangan, Fasilitas Kesehatan, Sarana Olah Raga, Sarana Ibadah, Gudang, Bengkel, Transportasi, dan Pendidikan.

4.1.2 Analisis Univariat

Analisis Univariat digunakan dalam menganalisis atau untuk mengetahui setiap variabel secara jelas dan terperinci. Metode analisis univariat bertujuan untuk menganalisis sifat atau karakter pada setiap variabel yang diteliti. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui sebaran responden pada masing-masing variabel penelitian yang digunakan. Pada penelitian ini disajikan tabel distribusi frekuensi pada setiap variabel yaitu Usia, Jenis Kelamin, Status Perkawinan, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja, dan *Shift* Kerja.

1. Karakteristik Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Frekuensi (n)	Persentase (%)
Usia	≥ 35 tahun	33	55,0
	< 35 tahun	27	45,0
Jenis Kelamin	Laki-laki	60	100,0
Status Perkawinan	Kawin	54	90,0
	Belum kawin	6	10,0
Pendidikan Terakhir	SMA	52	86,7
	Lainnya (SMP, Paket C, SMK)	8	13,3
Masa Kerja	> 5 tahun	41	68,3
	≤ 5 tahun	19	31,7
<i>Shift</i> Kerja	Sore (15.00 - 23.00)	30	50,0
	Pagi (07.00 - 15.00)	30	50,0

Sumber: data primer terolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa dari total 60 orang responden di Pabrik X Muaro Jambi yang berusia ≥ 35 tahun sebanyak 33 orang (55%) lebih besar dibandingkan usia < 35 tahun sebanyak 27 orang (45%). Semua responden sebanyak 60 orang (100%) berjenis kelamin laki-laki. Terdapat 54 responden (90%) berstatus kawin dan 6 responden (10%) lainnya berstatus belum kawin. Sebanyak 52 responden (86,7%) memiliki pendidikan terakhir SMA. Terdapat 41 responden (68,3%) dengan masa kerja > 5 tahun lebih besar dibandingkan masa kerja ≤ 5 tahun sebanyak 19

responden (31,7%). Sejumlah 30 responden bekerja dengan *shift* sore (15.00 - 23.00) dan 30 responden lainnya bekerja dengan *shift* Pagi (07.00 - 15.00).

2. Analisis Univariat

a. *Burnout* kerja

Tabel 4.2 Distribusi *Burnout* Kerja

No	<i>Burnout</i> Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1.	<i>Burnout</i>	48	80,0
2.	Tidak <i>Burnout</i>	12	20,0
	Total	60	100,0

Sumber: data primer terolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 distribusi *burnout* kerja di Pabrik X di atas menunjukkan bahwa pekerja yang mengalami *burnout* sebanyak 48 orang pekerja (80%) lebih besar dibandingkan pekerja yang tidak mengalami *burnout* sebanyak 12 (20%).

b. Stres kerja

Tabel 4.3 Distribusi Kategori Stres Kerja

No	Tingkat Stres Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1.	Berat	48	80,0
2.	Ringan	12	20,0
	Total	60	100,0

Sumber: data primer terolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.3 distribusi stres kerja di Pabrik X di atas menunjukkan bahwa pekerja dengan stres kerja berat sebanyak 48 orang pekerja (80%) lebih besar dibandingkan pekerja dengan stres kerja ringan sebanyak 12 orang pekerja (20%).

c. Beban kerja

Tabel 4.4 Distribusi Kategori Beban Kerja

No	Tingkat Beban Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1.	Tinggi	54	90,0
2.	Rendah	6	10,0
	Total	60	100,0

Sumber: data primer terolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.4 distribusi beban kerja di Pabrik X di atas menunjukkan bahwa pekerja dengan beban kerja tinggi sebanyak 54 orang pekerja (90%) lebih besar dibandingkan pekerja dengan beban kerja rendah sebanyak 6 orang pekerja (10%).

3. Analisis Bivariat

Analisis bivariat di lakukan untuk mengetahui tingkat kemaknaan dan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji statistik yang digunakan dalam analisis ini adalah *Chi-Square* dengan perhitungan *Confidence Interval* (CI) 95% serta tingkat kemaknaan $p < 0,05$.

a. Hubungan Usia dengan *Burnout* Kerja

Tabel 4.5 Hasil Bivariat Antara Variabel Usia Dengan *Burnout*

Usia	Burnout Kerja				Total <i>n</i>	PR (95% CI)	<i>P</i> Value
	<i>Burnout</i>	%	Tidak <i>Burnout</i>	%			
≥ 35 tahun	30	62,5%	3	25,0%	33	55,0%	(1,023 – 1,818)
< 35 tahun	18	37,5%	9	75,0%	27	45,0%	
Total	48	100,0%	12	100,0%	60	100,0%	

Sumber: data primer terolah (2024)

Berdasarkan data tabel 4.5 diatas dapat terlihat bahwa proporsi pekerja bagian produksi dengan kategori usia berisiko (≥ 35 tahun) yang mengalami *burnout* sebanyak 30 responden (62,5%) lebih besar dibandingkan dengan responden dengan kategori usia tidak berisiko (< 35 tahun) yang mengalami *burnout* sebanyak 18 responden (37,5 %).

Berdasarkan hasil uji statistik dengan uji *chi square* didapatkan nilai *p-value* 0,044 ($p < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara usia dengan *burnout* pada pekerja bagian produksi Pabrik X Muaro Jambi. Hasil analisis juga mendapatkan nilai *Prevalence Ratio* (PR) sebesar 1,364 (95%CI: 1,023-1,818), artinya responden dengan kategori usia berisiko (≥ 35 tahun) memiliki peluang 1,364 kali lebih besar untuk

mengalami *burnout* dibandingkan pekerja yang usia tidak berisiko (< 35 tahun).

b. Hubungan Stres kerja dengan *Burnout* Kerja

Tabel 4.6 Hasil Bivariat Antara Variabel Stres Kerja Dengan *Burnout*

Tingkat Stres Kerja	Burnout Kerja				Total <i>n</i>	Total %	PR (95% CI)	P Value
	Burnout	%	Tidak Burnout	%				
Berat	44	91,7%	4	33,3%	48	80,0%	2,750	0,001
Ringan	4	8,3%	8	66,7%	12	20,0%	(1,230-	
Total	48	100,0%	12	100,0%	60	100,0%	6,149)	

Sumber: data primer terolah (2024)

Berdasarkan data tabel 4.6 diatas dapat terli hat bahwa proporsi pekerja bagian produksi dengan stres kerja berat yang mengalami *burnout* sebanyak 44 responden (91,7%) dibandingkan dengan responden dengan stres kerja ringan yang mengalami *burnout* sebanyak 4 responden (8,3%).

Berdasarkan hasil uji statistik dengan uji *chi square* didapatkan nilai *p-value* 0,001 ($p < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan *burnout* pada pekerja bagian produksi Pabrik X Muaro Jambi. Hasil analisis juga mendapatkan nilai *Prevalence Ratio* (PR) sebesar 2,750 (95%CI: 1,230-6,149), artinya responden dengan stres kerja berat memiliki peluang 2,750 kali lebih besar untuk mengalami *burnout* dibandingkan pekerja yang stres kerja ringan.

c. Hubungan Beban Kerja dengan *Burnout* Kerja

Tabel 4.7 Hasil Bivariat Antara Variabel Beban Kerja Dengan *Burnout* Kerja

Tingkat beban Kerja	Burnout Kerja				Total <i>n</i>	Total %	PR (95% CI)	P Value
	Burnout	%	Tidak Burnout	%				
Tinggi	47	97,9%	7	58,3%	54	90,0%	5,222	0,001
Rendah	1	2,1%	5	41,7%	6	10,0%	(0,870-	
Total	48	100,0%	12	100,0%	60	100,0%	31,346)	

Sumber: data primer terolah (2024)

Berdasarkan data tabel 4.7 diatas dapat terlihat bahwa proporsi pekerja bagian produksi dengan beban kerja tinggi yang mengalami *burnout* sebanyak 47 responden (97,9%) dibandingkan dengan responden dengan beban kerja rendah yang mengalami *burnout* sebanyak 1 responden (2,1%).

Berdasarkan hasil uji statistik dengan uji *chi square* didapatkan nilai *p-value* 0,001 ($p < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan *burnout* pada pekerja bagian produksi Pabrik X Muaro Jambi. Hasil analisis juga mendapatkan nilai *Prevalence Ratio* (PR) sebesar 5,222 (95%CI: 0,870-31,346), artinya responden dengan beban kerja tinggi memiliki peluang 5,222 kali lebih besar untuk mengalami *burnout* dibandingkan pekerja yang beban kerja rendah.

d. Hubungan Masa Kerja dengan *Burnout* Kerja

Tabel 4.8 Hasil Bivariat Antara Variabel Masa Kerja Dengan *Burnout*

Masa Kerja	<i>Burnout</i> Kerja				Total <i>n</i>	PR (95% CI)	<i>P Value</i>
	<i>Burnout</i>	%	Tidak <i>Burnout</i>	%			
> 5 tahun	39	81,2%	2	16,7%	41	68,3%	0,001
≤ 5 tahun	9	18,8%	10	83,3%	19	31,7%	
Total	48	100,0%	12	100,0%	60	100,0%	

Sumber: data primer terolah (2024)

Berdasarkan data tabel 4.8 diatas dapat terlihat bahwa proporsi pekerja bagian produksi dengan kategori masa kerja berisiko (> 5 tahun) yang mengalami *burnout* sebanyak 39 responden (81,2%) dibandingkan dengan responden dengan kategori masa kerja tidak berisiko (≤ 5 tahun) yang mengalami *burnout* sebanyak 9 responden (18,8%).

Berdasarkan hasil uji statistik dengan uji *chi square* didapatkan nilai *p-value* 0,001 ($p < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara masa kerja dengan *burnout* pada pekerja bagian produksi Pabrik X Muaro Jambi. Hasil analisis juga mendapatkan nilai *Prevalence Ratio* (PR) sebesar 2,008 (95%CI: 1,244-3,242), artinya responden dengan kategori masa kerja berisiko (> 5 tahun) memiliki peluang 2,008 kali lebih besar untuk mengalami *burnout* dibandingkan pekerja yang masa kerja tidak berisiko (≤ 5 tahun).

e. Hubungan Shift Kerja dengan *Burnout* Kerja

Tabel 4 9 Hasil Bivariat Antara Variabel Shift Kerja Dengan *Burnout*

Shift Kerja	<i>Burnout</i> Kerja				Total <i>n</i>	Total %	<i>PR</i> (95% <i>CI</i>)	<i>P</i> <i>Value</i>
	<i>Burnout</i>	%	Tidak <i>Burnout</i>	%				
Sore (15.00 - 23.00)	24	50,0%	6	50,0%	30	50,0%	1,000 (0,776 – 1,288)	1,000
Pagi (07.00- 15.00)	24	50,0%	6	50,0%	30	50,0%		
Total	48	100,0%	12	100,0%	60	100,0%		

Sumber: data primer terolah (2024)

Berdasarkan data tabel 4.9 diatas dapat terlihat bahwa proporsi pekerja bagian produksi dengan shift kerja sore (15.00-23.00) yang mengalami *burnout* sebanyak 24 responden (50,0%) dengan responden dengan kategori shift kerja pagi (07.00-15.00) yang mengalami *burnout* sebanyak 24 responden (50,0%).

Berdasarkan hasil uji statistik dengan uji *chi square* didapatkan nilai *p-value* 1,000 ($p > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara shift kerja dengan *burnout* pada pekerja bagian produksi Pabrik X Muaro Jambi. Hasil analisis juga mendapatkan nilai *Prevalence Ratio* (PR) sebesar 1,000 (95%CI: 0,776-1,288), artinya bahwa tidak terdapat perbedaan risiko antara pekerja dengan shift kerja sore (15.00 – 23.00) dengan pekerja dengan shift kerja pagi (07.00 – 15.00).

4.2 Pembahasan

4.2.1 Hubungan Usia dengan kejadian *Burnout* pada pekerja bagian produksi Pabrik X Muaro Jambi

Usia adalah ukuran yang dinyatakan dalam tahun yang menentukan berapa lama suatu objek atau makhluk telah ada, baik hidup maupun mati. Variabel usia diukur dengan pengisian *Inoformed Consent* yang diberikan kepada setiap responden. Usia responden dikelompokkan ke dalam 2 kategori yaitu usia ≥ 35 tahun dan < 35 tahun. Dari 60 responden diketahui bahwa kategori usia berisiko yang mengalami *burnout* sebanyak 30

responden dibandingkan dengan responden dengan kategori usia tidak berisiko yang mengalami *burnout* sebanyak 18 responden. Berdasarkan hasil uji *chi square* didapatkan nilai *p-value* sebesar 0,044 dengan nilai PR sebesar 1,364 dimana *p-value* < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara usia dengan *burnout* pada pekerja dibagian Produksi Pabrik X Muaro Jambi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nadya Baharuddin, dkk (2023) di PT. FKS Multi Agro Tbk. Makasar, dari hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa responden usia tua lebih banyak mengalami *burnout* dibandingkan responden usia muda, karena kemampuan untuk menahan beban dan pergerakan tubuh semakin berkurang sehingga terjadinya *burnout*. Hasil uji *chi-square* dengan *p-value* sebesar 0,001 < 0,05 yang artinya ada hubungan signifikan antara usia dengan *burnout* dengan pada karyawan di PT. FKS Multi Agro Tbk cabang Makasar⁵⁰.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Nabila Utami, dkk (2018) yaitu menunjukkan hasil uji *chi square* dengan *p-value* sebesar 0,033 < 0,05 yang berarti ada hubungan yang signifikan antara usia dengan *burnout* pada pekerja Pelaburan Aluminium Eretan tahun 2018. Karena usia seseorang akan mempengaruhi kondisi tubuhnya, seseorang yang berusia muda akan sanggup melakukan pekerjaan berat dan sebaliknya jika seseorang berusia lanjut maka kemampuan untuk melakukan pekerjaan berat akan menurun, pekerja yang telah berusia lanjut akan merasa cepat lelah dan tidak bergerak ketika melaksanakan tugasnya sehingga mempengaruhi kinerjanya⁵¹.

Hasil penelitian ini didukung pula dengan penelitian Medianto (2017) pada Tenaga Kerja Bongkar Muat, yaitu menunjukkan hasil uji *chi square* dengan *p-value* 0,025 < 0,05, artinya ada hubungan antara usia dengan kejenuhan kerja pada Tenaga Kerja Bongkar Muat bagian pemanggul pupuk dipelabuhan tanjung emas Semarang⁵².

Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Aji Mustofa, dkk (2022) pada karyawan Pabrik Roti Karunia Mandiri Anduonohu Poasia Kota Kendari, menunjukkan hasil *chi -square* diperoleh nilai *p-value* 0,219 > 0,05, artinya tidak terdapat hubungan usia dengan kejenuhan kerja pada

karyawan Pabrik Roti Karunia Mandiri Anduonohu Poasia Kota Kendari. Karena hasil pengamatan dilapangan peneliti mendapatkan data bahwa hampir semua pekerja Pabrik Rori Karunia Mandiri mempunyai usia yang masih dalam kategori muda dan termasuk dalam usia produktif dengan rentang usia < 35 tahun.⁵³

Pada umumnya semakin bertambahnya usia maka semakin menurun kemampuan fisik dan terjadi degenerasi organ seseorang, sehingga dapat menyebabkan seseorang mudah *burnout* kerja¹⁵. Karena usia seseorang akan memengaruhi kondisi tubuhnya, seseorang yang berusia muda akan sanggup melakukan pekerjaan berat dan sebaliknya jika seseorang berusia lanjut maka kemampuan untuk melakukan pekerjaan berat akan menurun pekerja yang telah berusia lanjut akan merasa cepat lelah dan tidak bergerak tidak gesit ketika melaksanakan tugasnya sehingga memengaruhi kinerjanya⁵¹.

Pekerja dibagian produksi pabrik x berusia 35 – 55 tahun, yang mayoritas didominasi oleh usia di atas 35 tahun. Sebagai upaya untuk mengatasi semakin meningkatnya kejadian *burnout* yang dirasakan pekerja yang memasuki usia berisiko diatas ≥ 35 tahun, maka diperlukan pencegahan. Tidak hanya usia ≥ 35 tahun ternyata ditemukan juga responden yang berusia < 35 tahun juga merasakan *burnout* akibat dari pengalaman kerja yang masih kurang serta jam kerjanya yang melebihi batas normal dan beban kerja yang berlebihan.

4.2.2 Hubungan Stres Kerja dengan kejadian *Burnout* pada pekerja bagian produksi Pabrik X Muaro Jambi

Proporsi pekerja yang mengalami *burnout* kerja banyak ditemukan pada kelompok pekerja dengan stres kerja berat yaitu 44 orang dibandingkan pada kelompok pekerja dengan stres kerja ringan yaitu 4 orang pekerja yang mengalami *burnout* kerja. Berdasarkan hasil uji *chi square* didapatkan nilai *p-value* sebesar 0,001 ($p < 0,05$), dengan nilai PR sebesar 2,750 hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan kejadian *burnout* pada pekerja bagian produksi Pabrik X Muaro Jambi.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian Christin Pojow, dkk (2020), yaitu menunjukkan bahwa dari hasil analisis *chi-square* diperoleh *p-value* 0,000 ($p < 0,05$) maka terdapat hubungan antara stres kerja dengan *burnout* pada tenaga kerja area opening sheller PT. Sasa Inti Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan. Hal ini dikarenakan pekerja yang mengalami *burnout* lebih banyak mengalami stres kerja tinggi, *burnout* yang dirasakan oleh pekerja karena pekerjaan yang monoton, kemudian kelelahan bekerja dan tuntutan pekerjaan serta waktu istirahat yang kurang juga menjadi penyebab pekerja merasakan *burnout*, faktor lainnya yaitu dari suasana lingkungan kerja⁵⁴.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Latif (2022) pada pekerja karyawan PTPN XIV (Persero) Pabrik Gula Takalar menunjukkan bahwa hasil analisis untuk melihat hubungan stres kerja dengan kejenuhan kerja menggunakan uji statistik *Chi-Square*, diperoleh nilai $p = 0,001$ ($p < 0,05$), artinya ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kejenuhan kerja⁵⁵.

Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Ardiansyah dan Kariyani (2022) pada perawat, yaitu dari analisis dengan menggunakan uji statistik *chi-square* pada *Continuity Correction* didapatkan hasil bahwa nilai $p = 1,000$ ($p \text{ value} > 0,05$), berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kejenuhan kerja perawat. Hal ini dikarenakan sebagian responden merasa nyaman dengan pekerjaannya yang dianggap sesuai dengan bidang kajian keilmuannya, dan beban kerja yang diterima juga tidak melebihi kapasitas kemampuannya. Pekerja yang merasa nyaman dengan pekerjaannya akan tetap menjaga perhatian terhadap pekerjaannya sehingga mengurangi potensi untuk bertindak membahayakan keselamatan dan kesehatannya dalam bekerja.⁴⁷

Para ahli menyatakan bahwa stres kerja merupakan agen penyebab dari berbagai masalah fisik maupun mental. Menurut *Health Safety Executive* (dalam Yohan, dkk. 2018), stres kerja merupakan reaksi negatif pekerja karena adanya tekanan yang berlebihan. Namun, sebenarnya stres kerja

dapat menjadi hal positif jika bisa dikendalikan dengan benar, jika sebaliknya maka akan menimbulkan berbagai gangguan kesehatan. Terlebih lagi setiap manusia pasti memiliki ketahanan masing-masing untuk menghadapi berbagai stresor yang ada dalam kehidupan sehari-hari. Jumlah dan tingkat kesulitan dalam melakukan suatu pekerjaan bisa menyebabkan orang menjadi stres⁵⁶. Dari hasil temuan di kuesioner stres kerja mayoritas responden menjawab pertanyaan nomor 14 dengan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan cukup rendah yaitu sangat tidak puas, hal ini membuat pekerja tidak cukup puas dengan tanggung jawab yang mereka pegang dan dampak yang ditimbulkan tidak hanya berkaitan dengan fisiologis seseorang tetapi juga psikologinya. Pekerja dituntut bekerja cepat dan mempunyai pekerjaan yang harus diselesaikan mempunyai risiko mengalami tekanan kerja 4,5 kali lebih besar dibandingkan pekerja biasa⁵.

4.2.3 Hubungan Beban Kerja dengan kejadian *Burnout* pada pekerja bagian produksi Pabrik X Muaro Jambi

Beban kerja dikelompokkan ke dalam 2 kategori yaitu beban kerja tinggi dan beban kerja rendah. Dari 60 responden diketahui bahwa kategori beban kerja tinggi yang mengalami *burnout* sebanyak 47 responden dibandingkan dengan responden dengan kategori beban kerja rendah yang mengalami *burnout* sebanyak 1 responden. Berdasarkan hasil uji *chi square* didapatkan nilai *p-value* sebesar 0,001 dengan nilai PR sebesar 5,222 dimana *p-value* < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan *burnout* pada pekerja dibagian Produksi Pabrik X Muaro Jambi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Christin Pajow, dkk (2020) pada tenaga kerja area opening sheller PT. Sasa inti kecamatan tenga Kabupaten Minahasa Selatan. Dari analisis *chi-square* diperoleh nilai *p-value* $0,001 < 0,05$ maka terdapat hubungan antara beban kerja dengan *burnout*. Pekerja tidak memiliki kontrol yang cukup atas tugas-tugas atau mereka tidak memiliki otonomi untuk mengatur pekerjaan

mereka sendiri, sehingga dapat menyebabkan rasa kejenuhan dan perasaan tidak memiliki kendali atas situasi kerja mereka⁵⁴.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Rahmat Hidayat, dkk (2020) pada pekerja perawat ruang inap RSUD.I.A. Moeis Samarinda. Dari hasil analisis *chi-square* diperoleh nilai *p-value* 0,041 yang menunjukkan (*p-value* < 0,05) artinya terdapat hubungan antara beban kerja terhadap *burnout* pada perawat⁵⁷.

Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadya Baharuddin, dkk (2023) pada karyawan di PT. FKS Multi Agro TBK, Makasar yaitu tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan *burnout* pada karyawan di PT. FKS Multi Agro TBK, Makasar. Dari hasil uji *chi-square* diperoleh nilai *p-value* 0,099 > 0,05⁵⁰.

Penelitian ini bertolak belakang dengan Ardiansyah dan Kariyani (2022) yang dilakukan pada pejerja perawat menunjukkan analisis dengan menggunakan uji statistik *Chi-Square* pada *Continuity Correction* didapatkan hasil bahwa nilai $p = 0,585$ (*p value* > 0,05), berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kejenuhan kerja perawat. Pada penelitian ini pekerja yang memiliki beban kerja tinggi mampu meluangkan waktu untuk kegiatan non-kerja atau variasi dalam tugas yang dilakukan akan dapat membantu mengurangi kejenuhan.⁴⁷

Beban kerja dan *burnout* berkaitan erat dan dapat menimbulkan kejenuhan dalam bekerja, karena seseorang ditempat kerja akan menanggung beban kerja fisik yang dilakukan. Berolahraga teratur dapat meningkatkan kekuatan, daya tahan, dan mekanisme kerja seseorang sehingga, membuat tubuh tidak gampang lelah dan jenuh. Lama kerja seseorang dapat ditentukan oleh beban kerja seseorang yang tidak sesuai dengan kemampuannya untuk bekerja, kelelahan terjadi selama bekerja karena, jumlah energi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas lebih tinggi. Beban kerja yang melebihi peraturan yang berlaku diperusahaan juga dapat menyebabkan energi seseorang menurun, sehingga mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan, beban kerja memiliki hubungan dengan burnout dimana dengan melakukan pengukuran beban kerja menggunakan *Fingertip Pulse Oxymetry* terdapat pekerja yang mengalami beban kerja tinggi, merasakan kejenuhan pada pekerja bagian produksi karena pekerja bagian tersebut dituntut untuk menyelesaikan setiap langkah pekerjaan tanpa ada satupun terlupakan dan tidak boleh terjadi kesalahan karena akan berdampak pada pekerja itu sendiri maupun perusahaan. Pekerja di bagian produksi masih menggunakan tenaga manusia pada saat membuka tutup pemanas dengan menggunakan sarung tangan baja sehingga memerlukan tenaga untuk membuka pintu tersebut dan membuat pekerja tersebut monoton dengan pekerjaannya.

4.2.4 Hubungan Masa Kerja dengan kejadian *Burnout* pada pekerja bagian produksi Pabrik X Muaro Jambi

Variabel masa kerja diukur dengan mengisi lembar *informed consent* yang menyatakan dalam satuan tahun. Masa kerja responden dikelompokkan ke dalam 2 kategori yaitu > 5 tahun dan ≤ 5 tahun. Dari 60 responden diketahui bahwa kategori masa kerja berisiko (> 5 tahun) yang mengalami *burnout* sebanyak 39 responden dibandingkan dengan responden dengan kategori masa kerja tidak berisiko (≤ 5 tahun) yang mengalami *burnout* sebanyak 9 responden. Berdasarkan hasil uji *chi square* didapatkan nilai *p-value* sebesar 0,001 dengan nilai PR sebesar 2,008 dimana *p-value* $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan *burnout* pada pekerja dibagian Produksi Pabrik X Muaro Jambi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nadya Baharuddin, dkk (2023) di PT. FKS Multi Agro TBK. Makasar, dari hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa responden masa kerja > 5 tahun banyak mengalami *burnout* dibandingkan responden masa kerja ≤ 5 tahun. Hasil uji *chi-square* menunjukkan ada hubungan signifikan antara masa kerja dengan *burnout* dengan hasil (*p-value* = 0,001 $< 0,05$). Masa kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kejadian *burnout* dan dapat memberikan gambaran seberapa lama pekerja terpapar tekanan yang

diakibatkan oleh pekerjaan, sehingga semakin lama masa kerja dari pekerja, maka semakin tinggi risiko untuk mengalami kejenuhan kerja⁵⁰.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Utami, dkk (2018) menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian ini bahwa terdapat hubungan antara variabel masa kerja dengan *burnout*, menggunakan uji *chi square* diperoleh nilai *p-value* yaitu sebesar $0,016 < 0,05$ maka H_a diterima, artinya ada hubungan antara masa kerja dengan *burnout* pada pekerja peleburan aluminium⁵¹.

Hasil penelitian ini serupa juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Belky Prasetya (2021), kepada pekerja lapangan PT. Pelindo II Cabang Pontianak, yaitu hasil uji *chi-square* menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara masa kerja dengan kejenuhan kerja pada pekerja PT. Pelindo II Cabang Pontianak ($p=0,036 < 0,05$)⁵⁸.

Hasil tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Astrina Aulia dan Nova Rita (2019) kepada Perawat di Rumah Sakit P.P yang menyatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan *burnout* pada pekerja Perawat di Rumah Sakit P.P. Dengan nilai *p-value* 0,894 ($p > 0,05$) setelah dilakukan analisis menggunakan uji *chi-square*. Hasil penelitian juga menunjukkan mayoritas responden perawat dengan masa kerja < 5 tahun mengalami *burnout* lebih banyak. Hal ini dikarenakan seseorang telah bekerja dalam suatu posisi untuk waktu yang lama, pengalaman kerja mereka berbeda-beda dari waktu ke waktu dan juga lingkungan kerja dapat berubah seiring waktu, baik dalam hal dinamika tim, atasan, kebijakan perusahaan atau budaya organisasi⁵⁹.

Berdasarkan hasil obeservasi memperlihatkan bahwa masa kerja dapat memberikan dampak positif maupun negatif bagi pekerja khususnya bagian produksi Pabrik X Muaro Jambi. Pengaruh positif yang dirasakan oleh pekerja bila semakin lama bekerja maka akan mendapatkan banyak pengalaman, Kemampuan tulang manusia untuk menerima tekanan dari beban kerja yang ada yang akan semakin berkurang dengan bertambahnya masa kerja seseorang. Hal tersebut akan berpengaruh negatif yang dirasakan pada pekerja terjadi apabila semakin lama pekerja

tersebut bekerja akan menimbulkan kejenuhan dan kebosanan. Masa kerja diatas 5 tahun berisiko lebih tinggi dari pada pekerja dengan masa kerja 5 tahun kebawah, hal tersebut berkaitan dengan paparan terhadap beban kerja yang terjadi setiap harinya selama 5 tahun terakumulasi dan akhirnya menyebabkan kejadian burnout. Terlebih dengan aktivitas pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang atau monoton sehingga akan memengaruhi keadaan otot yang bekerja secara statis. Selain itu, lamanya masa kerja akan memengaruhi stamina pada tubuh pekerja, sehingga akan menurunkan ketahanan tubuh bagi pekerja.

4.2.5 Hubungan Shift Kerja dengan kejadian *Burnout* pada pekerja bagian produksi Pabrik X Muaro Jambi

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis menggunakan uji *chi square* didapatkan nilai *p-value* 1,000 ($p > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara shift kerja dengan kejadian *burnout* pada pekerja bagian produksi Pabrik X Muaro Jambi. Hasil analisis juga diperoleh nilai *Prevalence Ratio* sebesar 1,000, menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan risiko antara pekerja dengan shift kerja sore (15.00 – 23.00) dengan pekerja dengan shift kerja pagi (07.00 – 15.00).

Berdasarkan teori Kuswadji (dalam Shara Miyanti, 2019) yang mengatakan bahwa *shift* kerja sore lebih berpotensi mengalami *burnout* dibandingkan *shift* kerja pagi, sehingga *shift* kerja memiliki hubungan dengan *burnout*¹⁶, tetapi teori tersebut berbanding terbalik dengan penelitian ini yaitu tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *shift* kerja dengan nilai PR sebesar 1,000, menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan risiko antara *shift* kerja dengan *burnout* pada pekerja dibagian produksi Pabrik X Muaro Jambi¹⁶.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rizki Wulandari (2022) pada pekerja bagian produksi di PT. Coca Cola Bottling Indonesia (Cikedokan Plant/CKR-B) yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan dengan kejenuhan kerja $p\ value = 0,403 > 0,05$. Walaupun tidak

menunjukkan hubungan yang signifikan, dapat diketahui bahwa tenaga kerja menjalani *shift* sore lebih banyak mengalami tingkat kejenuhan⁶⁰.

Hasil penelitian serupa ditunjukkan pada penelitian Sonia Ariestiani (2022) pada pekerja bagian produksi di PT. Havenly Nutrition Indonesia, pada nilai total responden 40 orang hanya 7 orang yang mengalami kejenuhan, hal ini diperkuat dengan uji statistik bivariat terdapat *p-value* $0,217 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai tidak ada hubungan antara *shift* kerja dengan kejenuhan kerja pada pekerja di PT. Havenly Nutrition Indonesia Tahun 2021. Meskipun *shift* kerja dapat memengaruhi pola tidur dan kehidupan sosial pekerja, hal ini tidak selalu berarti bahwa *shift* kerja secara langsung menyebabkan kejenuhan dikarenakan pekerja menemukan *shift* kerja yang fleksibel atau berbeda-beda sebagai sesuatu yang menarik dan memungkinkan mereka untuk menyesuaikan kehidupan kerja dengan kebutuhan dan preferensi mereka⁶¹.

Namun Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Dea Ananda dan Mustopa (2023) menunjukkan bahwa hasil uji *chi square* yaitu ada hubungan antara *shift* kerja dengan kejenuhan kerja karyawan bagian produksi PT. Mediafarma dengan *p value* = $0,001 < 0,05$. Pada saat *shift* kerja terdapat perbedaan suhu di lingkungan pabrik saat pagi, siang dan malam, saat dikondisi malam hari lingkungan pabrik terasa lebih dingin daripada siang hari, selain itu menurut tenaga kerja seragam yang mereka pakai saat bekerja terasa panas, sehingga saat siang hari dengan lingkungan pabrik yang panas akan terasa lebih panas lagi dengan bahan seragam yang mereka pakai. Hal ini menyebabkan tenaga kerja lebih menyukai suasana malam di lingkungan pabrik, namun tidak dapat disangkal bahwa *shift* malam akan tetap mengakibatkan rasa lelah dan jenuh yang lebih tinggi sesuai dengan tabulasi data yang didapatkan dari hasil penelitian⁴².

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Ciska Oktavianti, dkk (2019) pada perawat IGD UPTD Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe X Bitung di dapatkan dengan nilai $p = 0,001$ ($p < 0,05$) dan dapat

disimpulkan bahwa ada hubungan *shift* kerja dengan kejenuhan kerja perawat di IGD UPTD Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe C Bitung⁶².

Meskipun tidak ditemukan hubungan yang signifikan pada penelitian ini, tidak dapat dipungkiri banyak penelitian yang menyatakan bahwa *shift* kerja berhubungan terhadap *burnout*. Hal ini dikarenakan para pekerja sudah terbiasa dengan sistem rotasi *shift* kerja yang memungkinkan pekerja untuk mencegah kebosanan dan kejenuhan dalam bekerja serta mampu mengoptimalkan waktu tidur yang cukup dapat membantu pekerja memulihkan energi dan meningkatkan produktivitas.

4.3 Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Dalam proses pengambilan data ini tidak terjadi secara maksimal karena kondisi pekerja yang sedang dalam bekerja dan tidak bisa diganggu dalam jangka waktu yang lama.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan kepada pekerja bagian Produksi Industri Pengolahan Kelapa Sawit, disimpulkan bahwa:

1. Terdapat 80,0% pekerja di Pabrik X yang mengalami *burnout*.
2. Terdapat usia kerja berisiko ≥ 35 tahun sebanyak 55,0%, stres kerja berat sebanyak 80,0%, beban kerja tinggi sebanyak 90,0%, masa kerja > 5 tahun sebanyak 68,3%, dan *shift* kerja pagi dan *shift* kerja sore sebanyak 50,0%.
3. Ada hubungan usia dengan kejadian *burnout* pada pekerja bagian produksi Industri Pengolahan Kelapa Sawit.
4. Ada hubungan stres kerja dengan kejadian *burnout* pada pekerja bagian produksi Industri Pengolahan Kelapa Sawit.
5. Ada hubungan beban kerja dengan kejadian *burnout* pada pekerja bagian produksi Industri Pengolahan Kelapa Sawit.
6. Ada hubungan masa kerja dengan kejadian *burnout* pada pekerja bagian produksi Industri Pengolahan Kelapa Sawit.
7. Tidak ada hubungan *shift* kerja dengan kejadian *burnout* pada pekerja bagian produksi Industri Pengolahan Kelapa Sawit.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Pabrik X Muaro Jambi

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa masih terdapat pekerja yang mengalami *burnout*, rasa lelah dan emosional yang berlebihan. Untuk mengurangi kejadian kejenuhan kerja pada pekerja di bagian produksi akibat usia, upaya pencegahan yang perlu dilakukan perusahaan yaitu dengan membatasi beban kerja yang diterima pekerja yang lebih tua serta mengakui bahwa perubahan dalam pekerjaan, tugas, dan lingkungan kerja adalah bagian alami dari karir dan membantu mengatasi rasa kejenuhan.

Salah satu solusi yang cukup efektif untuk diterapkan saat ini oleh pihak perusahaan yaitu dengan mengadakan layanan psikologis, seperti memberikan dukungan emosional kepada pekerja yang mengalami stres dan tekanan di tempat kerja. Dengan mengoptimalkan kebutuhan kerja seperti jam kerja, agar pekerja produksi tidak berada dibawah tekanan mental, selain itu dapat memberikan edukasi tentang tanda-tanda dan gejala *burnout* serta strategi pencegahannya dan juga mengadakan *family gathering* 2 kali dalam setahun untuk mengurangi rasa kejenuhan dalam pekerjaan yang monoton serta memanfaatkan waktu istirahat seoptimal mungkin. Untuk itu di harapkan pihak perusahaan mengoptimalkan kembali para pekerja khususnya dibagian produksi karena bagian tersebut lebih rentan akan kejadian *burnout*.

2. Bagi Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan, sebagai acuan untuk penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan referensi bacaan dalam mengerjakan tugas mata kuliah.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan penelitian selanjutnya yang hendak meneliti maupun mengembangkan penelitian serupa, peneliti menyarankan untuk mencari variabel-variabel lain yang diprediksi juga memiliki hubungan dan berkontribusi terhadap variabel kejadian *burnout*.

DAFTAR PUSTAKA

1. Apik Pratama, M. & Wijaya, O. Hubungan Antara Shift Kerja, Waktu Kerja dan Kualitas Tidur Dengan Kelelahan Pada Pekerja PT. Pamapersada Sumatera Selatan. **60**, 1–10 (2019).
2. Bella Sari, M., Shinta, A., Widianoro, Fxw. & Studi Psikologi Umum, P. Hubungan Antara Burnout dengan locus of control pada Karyawan PT. X di Samarinda. *Jurnal Psikologi* **18**, 30–35 (2022).
3. Hartawati, D. & Mariyanti, S. Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Burnout Pada Pengajar Taman Kanak-Kanak Sekolah. *Di Jakarta Jurnal Psikologi* **12**, 54–60 (2018).
4. Maslach, C. & Leiter, M. P. Understanding the burnout experience : recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry : official journal of the World Psychiatric Association (WPA)*. **15**, 103–111 (2016).
5. Flora Sitinjak, T. & Nastiti, R. Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Burnout Pada Karyawan PT. Nipsea Paint and Chemical Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* **15**, 302–316 (2022).
6. *World Health Organization (WHO)*.
7. Sujannah, W. & Dian Pratiwi, A. Faktor - Faktor Yang Berhubungan Dengan Burnout Syndrome Pada Perawat di RSUD Bahteramas, Sulawesi Tenggara. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* **9**, 675–680 (2021).
8. Meilina, S. & Yenni, M. Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejenuhan Kerja (Burnout) Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Muara Sabak Timur Tahun 2022. *Jurnal Kesmas Jambi* **6**, 1–6 (2022).
9. Eliyana. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Burnout Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2018. *Jurnal ARSI* **2**, 172–182 (2018).
10. Juhnisa, E. & Fitria, Y. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Karyawan Pada PT. PLN (Persero) dengan dukungan sosial sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Kesehatan* **2**, 167–177 (2020).
11. American Psychological Association (APA) .
12. PPM-CHCD- Survei stres di era Pandemi-2020.
13. Liana, Y., Sekolah, P.-N., Kesehatan, T. I. & Husada, B. Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Burnout (Kejenuhan Kerja) Pada Perawat. **6**, 108–115 (2020).
14. Nyono, D. Hubungan Beban Kerja dengan Kejadian Burnout Syndrome Pada Tenaga Vaksinator Covid-19 di DISKES Koarmada II Surabaya. **3**, 5–15 (2022).
15. Zulkifli, Z., Rahayu, S. T. & Akbar, S. A. Hubungan Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Kejenuhan Kerja Pada Karyawan Service Well Company PT.

- ELNUSA TBK Wilayah Muara Badak. *KESMAS UWIGAMA: Jurnal Kesehatan Masyarakat* **5**, 46–61 (2019).
16. Miyanti, S. D. Pengaruh Shift Kerja dan Burnout Terhadap Perilaku Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). **7**, 22–28 (2019).
 17. Darma, W. Pengaruh Beban Kerja dan Burnout (Kejenuhan Kerja) Terhadap Intensi Turnover Guru Sekolah Menengah Pertama di Sekolah Bercirikan Agama Buddha di DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan* 131–140 (2018) doi:10.21009/jmp.v9i2.10801.
 18. Nandavati Syamsu, N., Soelton, M., Nanda, A., Linggarnusantra Putra, R. & Putri Pebriani. Bagaimanakah Konflik Peran dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* **5**, 1–13 (2019).
 19. Gemely, D. & Baharuddin. Pengaruh Burnout dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dosen Pascasarjana UIN Alauddin Makassar. **9**, 13–30 (2020).
 20. Selvia, F., Safitri, D., Frianto, A., Kampus Unesa, J. & Surabaya, K. Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya. **4**, 1–13 (2021).
 21. Supriadi, Y. N. & Setiadi, I. K. Peran Mediasi Quality Of Work Life yang dipengaruhi Burnout terhadap Employee Engagement. **3**, 285–300 (2023).
 22. Septianna Sri Ratnasari, A. Analisis Pengaruh Burnout, Job Insecurity Terhadap Turnover Intentiona Salesman. *Jurnal Keuangan dan Bisnis* **19**, 153–175 (2021).
 23. Sara, F. Pengaruh Burnout Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V SEI Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* **2**, 10–20 (2021).
 24. Sunarto, A. Hubungan Stress Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cluster Cilegon 1. *Jurnal Semarak* **2**, 1–9 (2019).
 25. Hayati, I. & Fitria, S. Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT EI-Munawar Medan. *Jurnal Agama dan Pendidikan Islam* **10**, 50–65 (2018).
 26. Sitio, W. Sistem Informasi Administrasi Pelayanan Kesehatan Pada Puskesmas Minas Jaya KESEHATAN PADA PUSKESMAS MINAS JAYA. **1**, 300–308 (2020).
 27. Septina Liftyawan, K., Susilo Hadi, F. & Siwi Agustina, T. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Kelelahan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Penelitian Ipteks* **5**, 1–16 (2020).
 28. Arista Sari, M. & Priyo Hastono, S. Analisis Beban Kerja, Burnout Syndrome dan Kualitas Kerja Tenaga Fungsional Puskesmas Kec Pulogadung. *Jurnal Ilmiah Indonesia* **7**, 5256–5268 (2022).
 29. Windriya Satyajati, M., Trisni Widhianingtanti, L. & Yofana Adiwena, B. Burnout dan Jenis Profesi Sebagai Prediktor Psychological Well-Being. 117–125 (2020).

30. Astriana & nova. Hubungan Jenis Kelamin, Masa Kerja, Komitemen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kejadian Burnout Pada Pekerja di PT. X Tahun 2019. *Jurnal Kesehatan* **4**, 2654–8445 (2019).
31. Bayu, K. *et al.* Burnout Berdasarkan Profesi Pekerjaan dan Faktor Demografi pada Pekerja Wanita. *Jurnal Manajemen* **02**, 153–163 (2019).
32. Masduki, M. P., Ekawati & Wahyuni, I. Hubungan Antara Karakteristik Demografi Pekerja, Beban Kerja Mental, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Burnout Pada Staff Administrasi FKM UNDIP. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* **9**, 784–792 (2021).
33. Lutfi, M., Puspanegara, A. & Mawaddah, A. U. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KELELAHAN KERJA (BURNOUT) PERAWAT DI RSUD 45 KUNINGAN JAWA BARAT. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal* **12**, 173–191 (2021).
34. Amelia, R. & Zulkarnain. Konsep Diri Dan Tingkat Burnout Pada Karyawan Yang Bekerja di Instansi Pelayanan Masyarakat. *Jurnal Psikologika* **41–49** (2018).
35. Alim, N. M. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan Perusahaan Daerah Bank Pengkreditan Rakyat (PD BPR) Karimun Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Psikologi* **3**, 10–16 (2021).
36. Soelton, M., Astuti, P., Susilowati, E. & Nugrahati, T. Bagaimanakah Beban Kerja dan Stres Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Bunrout Sebagai Variabel Mediasi. **1**, 1–14 (2021).
37. Munandarsyah, S. A. Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Di PT. Pelita Sari Prima Jadi Desa Mendahara Ilir Tanjung Jabung Timur Tahun 2019. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* **4**, 45–55 (2020).
38. Tarwaka. *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Ergonomi (K3E)*. (2015).
39. Setira Adil, A., Zahra Fadilah, A. & Yosminaldi. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kejenuhan Kerja (Burnout) Operator Divisi Welding Production PT Futaba Industrial Indonesia. *Economics and Digital Business Review* **3**, 289–312 (2022).
40. Juhnisa, E. & Fitria, Y. Pengaruh beban kerja terhadap burnout karyawan pada PT PLN (persero) dengan dukungan sosial sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha* **2**, 168 (2020).
41. Prof .Dr Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. (2019).
42. Ananda, D. E. & Mustopa. Hubungan Shift Kerja, Lingkungan Fisik Kerja dan Beban Kerja Dengan Kejenuhan Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Medifarma Tahun 2022. *Jurnal Kesehatan dan kedokteran* **2**, 76–82 (2023).
43. Alfani, H. Analisis Pengaruh Quality Of Woek Life (QWL) Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal: Islamic Banking and Finance* **1**, 1–13 (2018).
44. Maslach, C. & Jackson, S. E. The measurement of experienced burnout (1981). *J Organ Behav* **2**, 99–113 (2017).

45. Ramdan, I. M. & Fadly, O. N. Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Burnout pada Perawat Kesehatan Jiwa. **4**, 170–178 (2017).
46. Nainggolan, J. V. Y. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Bunrout Pada Karyawan PTPN IV Kebun Pabatu. *Jurnal Psikologi* (2023).
47. Ardiansyah & Kariyani. Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kejenuhan Kerja Perawat. *Jurnal Ilmiah STIKES Citra Delima Bangka Belitung* **6**, 64–69 (2022).
48. Pajow, C. *et al.* Hubungan Antara Beban Kerja, Masa Kerja, dan Kejenuhan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Area Opening Sheller PT. Sasa Inti Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal KESMAS* **9**, (2020).
49. Tarwaka. *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja 'Manajemen Dan Implemntasi. K3 Ditempat Kerja'*. (2017).
50. Baharuddin, N., Baharuddin, A. & Masriadi. Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejenuhan Kerja Pada Karyawan Di PT. FKS MULTI AGRO TBK. MAKASSAR. *Window of Public Health Journal* **4**, 332–345 (2023).
51. Utami, N. N., Riyanto, H. & Aman Evendi, H. Hubungan Antara Usia dan Masa Kerja dengan Kejenuhan Kerja pada Pekerja Industri Rumah Tangga Peleburan Alumunium di Desa Eretan Kulon Kabupaten Indramayu. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* **3**, 9–14 (2018).
52. Medianto, D. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Burnout Kerja Pada Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) di Pelabuhan Tanjung Emas Semarang. **6**, 1–9 (2017).
53. Mustofa, A., Rabbani Karimuna, S. & Tungga Dewi, S. Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejenuhan Kerja Pada Karyawan Pabrik Roti Karunia Mandiri Anduonohu Poasia Kota Kendari Tahun 2022. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja* **4**, 2723–519 (2023).
54. Pajow, C., Kawatu, P. A. T. & Rattu, J. A. M. Hubungan Antara Beban Kerja, Masa Kerja dan Stres Kerja Dengan Kejenuhan Kerja Pada Tenaga Kerja Area Opening Sheller PT.Sasa Inti Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal KESMAS* **9**, 28–36 (2020).
55. Latif, N. Hubungan Stres Kerja Dengan Kejenuhan Kerja Pada Karyawan PTPN XIV (Persero) Pabrik Gula Takalar. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* **10**, 50–65 (2022).
56. Ratih, Y. & Suwandi, T. Analisis Hubungan Antara Fkator Individu dan Beban Kerja Fisik Dengan Stres Kerja di Bagian Produksi PT.X Surabaya. **2**, 97–105 (2018).
57. Hidayat, R. & Sureskiarti, E. Hubungan Beban Kerja Terhadap Kejenuhan (Bunrout) Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Inche bdoel Moeis Samarinda 2019. **1**, 2168–2173 (2020).

58. Prasetya, B. A. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Kejenuhan Kerja Pada Pekerja Lapangan PT. Pelindo (II) Persero Cabang Pontianak. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* **1**, 55–63 (2021).
59. Aulia, A. & Rita, N. Hubungan Jenis Kelamin, Masa Kerja, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kejadian Burnout Pada Perawat di Rumah Sakit P.P Thaun 2019. *Jurnal Kesehatan Lentera'Aisyiyah* **4**, 492–501 (2019).
60. Wulandari, R. S. Hubungan Status Gizi (IMT), Kualitas Tidur dan Aktivitas Fisik dengan Kejenuhan Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi di PT. Coca Cola Bottling Indonesia (Cikedokan Plant/Ckr-B). **11**, 1–11 (2022).
61. Ariestiani, S. Hubungan Shift Kerja dengan Kejenuhan Kerja pada Bagian Produksi di PT. Heavenly Nutrition Indonesia. *Jurnal Mahasiswa Kesehatan Masyarakat* **5**, 491–494 (2022).
62. Oktavianti, C., Hidayat Djalil, R. & Dareda, K. Hubungan Shift Kerja Dengan Kejenuhan Kerja Perawat Di Ruang Instalasi Gawat Darurat Di UPTD RSUD Menembo-Nembo Tipe C Bitung. *Jurnal Kesehatan : Amanah Prodi Ilmu Keperawatan STIKES Muhammadiyah Manado* **3**, 27–34 (2019).
63. Stres kerja OSI- RTM (Occupational Stes Inventory- Revised Edition). (2008).
64. Maslach Burnout Inventory - Nerherland Eduactors Survey (MBI-NL-ES).

LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Persetujuan (informed concent)

INFORMED CONCENT

Lembar Persetujuan

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEJADIAN BURNOUT PADA PEKERJA DIBAGIAN PRODUKSI PABRIK X MUARO JAMBI TAHUN 2023

Saya Shollaita Tri Ananda mahasiswi Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sedang menyelesaikan skripsi yang berjudul “Faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian *burnout* pada pekerja dibagian produksi Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023”

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kerjasama Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam rangka membantu proses kegiatan penelitian ini. Kuesioner ini digunakan untuk mengetahui “Faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian *burnout* pada pekerja dibagian produksi Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023”

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan memengaruhi keberadaan Bapak/Ibu di tempat kerja, karena penelitian ini semata-mata hanya untuk keperluan akademis. Untuk itu peneliti mengharapkan informasi serta jawaban yang sesungguhnya (objektif) dari Bapak/Ibu sesuai kondisi ditempat kerja.

Atas bantuan dan partisipasinya dalam mengisi kuisisioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

Yang Bertanda Tangan dibawah ini,

(.....)

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

IDENTITAS DIRI

1. Nomor Responden :
2. Usia : Tahun
3. Unit Kerja :
4. Status Perkawinan : a. Kawin b. Belum Kawin c. Cerai hidup/
meninggal
5. Pendidikan Terakhir : a. SMA c. S1 e. Yang lainnya
b. DIII d. S2
6. Masa Kerja : Tahun
7. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki / b. Perempuan
8. Shift Kerja : a. Pagi (07-00 – 15.00) b. Sore (15.00 – 23.00)

PETUNJUK UMUM PENGISIAN SKALA (X) DAN SKALA (Y)

Berikut ini adalah sejumlah pernyataan-pernyataan dan pada setiap pernyataan terdapat lima pilihan jawaban. Berikut tanda (✓) pada kotak pilihan yang anda anggap paling sesuai menggambarkan diri anda. Pilihan Jawaban adalah:

- 1 : Sangat Tidak Puas
- 2 : Tidak Puas
- 3 : Netral
- 4 : Puas
- 5 : Sangat Puas

Dalam skala ini tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban yang anda pilih adalah benar, asalkan anda menjawab dengan jujur, kerahasiaan identitas dan jawaban anda dijamin oleh peneliti. Oleh karena itu setelah mengerjakan diperiksa kembali agar jangan sampai ada nomor yang terlewatkan untuk dijawab.

Stres Kerja (X2)

No	Pernyataan	Tanggapan				
		1	2	3	4	5
1.	Dalam pekerjaan saya diharapkan untuk mengerjakan tugas yang berbeda dengan waktu yang sangat sedikit					
2.	Saya merasa beban pekerjaan saya bertambah					
3.	Saya diharapkan untuk dapat mengerjakan tugas dimana saya belum pernah mendapatkan pelatihan tentang tugas tersebut					
4.	Saya harus membawa pulang pekerjaan					
5.	Saya kurang mampu untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
6.	Saya kurang mampu mengerjakan pekerjaan saya dengan baik					
7.	Saya bekerja dengan batasan waktu yang ketat					
8.	Saya berharap memperoleh bantuan lebih untuk menghadapi tuntutan yang diberikan ke dalam pekerjaan saya					
9.	Pekerjaan menuntut saya untuk bekerja di beberapa area yang sama pentingnya dalam waktu yang bersamaan					
10.	Saya diharapkan dapat mengerjakan tugas lebih banyak dalam waktu singkat					
11.	Karir saya kurang berkembang seperti yang saya					

	harapkan					
12.	Pekerjaan menuntut saya sesuai dengan keahlian dan ketertarikan saya					
13.	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya					
14.	Saya dituntut memiliki tanggung jawab yang cukup dalam pekerjaan saya					
15.	Bakat saya hanya berguna dalam pekerjaan saya					
16.	Pekerjaan saya kurang memiliki masa depan yang baik					
17.	Saya membutuhkan penghargaan yang lebih dalam pekerjaan saya					
18.	Saya harus mempelajari keahlian baru dalam pekerjaan saya					
19.	Atasan saya hanya memberikan umpan balik yang cukup mengenai kinerja saya					
20.	Kurang jelas bagi saya apa yang harus saya capai dalam pekerjaan saya					
21.	Saya merasa kurang jelas mengenai tujuan dari pekerjaan saya					
22.	Ketika berhadapan dengan beberapa tugas saya kurang tahu mana yang harus dikerjakan terlebih dahulu					
23.	Saya kurang tahu dimana harus memulai mengerjakan tugas baru ketika diberikan kepada saya					

24.	Atasan saya meminta satu hal namun sebenarnya menginginkan yang lain					
25.	Terkadang saya kurang memahami perilaku pribadi bagaimana yang dapat diterima dalam pekerjaan saya (contoh cara berpakaian)					

Sumber: *Stres Kerja OSI-RTM (Occupational Stres Inventory- Revised Edition)*⁶³

Pengukuran Beban Kerja (X3)

Pengukuran Denyut Nadi	Hasil
Denyut nadi kerja	
Denyut nadi istirahat	
Denyut nadi maksimum	220 - =

Sumber : Tarwaka 2015³⁸

$$\%CVL = \frac{\text{Denyut Nadi Kerja} - \text{Denyut Nadi Istirahat}}{\text{Denyut Nadi Maksimum} - \text{Denyut Nadi Istirahat}} \times 100 \%$$

$$\%CVL = \frac{\text{.....} - \text{.....}}{\text{.....} - \text{.....}} \times 100 \%$$

$$= \text{.....}$$

Burnout Kerja (Y)

No	Pernyataan	Tanggapan				
		1	2	3	4	5
	Kelelahan Emosional					
1.	Saya merasa pekerjaan ini menguras emosi saya					
2.	Saya merasa lelah secara fisik diakhir hari saja bekerja					
3.	Saya merasa terlalu keras dalam bekerja					
4.	Saya merasa lelah saat saya bangun di pagi hari untuk menjalani pekerjaan di hari berikutnya					
5.	Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya					
6.	Bekerja dengan banyak orang setiap hari membuat saya tertekan					
7.	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan ini					
8.	Saya merasa putus asa dengan pekerjaan saya					
	Depersonalisasi					
9.	Saya merasa memperlakukan beberapa rekan kerja sebagai objek					
10.	Saya menjadi semakin “kaku” terhadap orang lain sejak saya melakukan pekerjaan ini					
11.	Saya tidak begitu peduli dengan apa yang terjadi pada beberapa rekan kerja					
12.	Saya khawatir pekerjaan ini membuat saya menjadi “dingin” secara emosional					

13.	Saya merasa beberapa rekan kerja menyalahkan saya atas masalah yang terjadi pada mereka					
14.	Dalam pekerjaan saya, saya merasa rekan kerja mengganggu saya secara pribadi					
15.	Saya berusaha menyimpan masalah pribadi saya dari rekan kerja					
	Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi					
16.	Saya menangani masalah rekan kerja saya dengan sangat efektif					
17.	Saya mampu menyelesaikan banyak hal penting dalam pekerjaan ini					
18.	Saya merasa mudah bagi saya untuk memahami bagaimana perasaan rekan kerja saya mengenai banyak hal					
19.	Saya menangani setiap masalah emosional dalam pekerjaan saya dengan tenang					
20.	Saya merasa mudah menciptakan suasana santai / relaks dengan rekan kerja saya					
21.	Saya merasa saya memberi pengaruh positif pada orang di sekitar lingkungan pekerjaan saya					
22.	Saya merasa bersemangat setelah mengajari rekan kerja saya					

Sumber: (Maslach Burnout Inventory -Nerherland Educators Survey (MBI-NL-ES) oleh Schaufely, dkk)⁶⁴

****Mohon di cek kembali dan pastikan tidak ada pernyataan yang tidak terisi****

Lampiran 3. Surat Pengambilan Data Awal



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JAMBI



FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN

Jalan : Letjend Soeprapto No. 33 Telanaipura Jambi Kode Pos 36122 Telp: (0741) 60246
website: www.fkik.unja.ac.id e-mail: fkik@unja.ac.id com

Nomor : 0096/UN21.8/PT 01.04/2023
Hal : Pengambilan Data Awal

Kepada Yth,
Kepala PT,
di -
Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan Skripsi Mahasiswa Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Jambi Tahun Akademik 2023/2024, bersama ini mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberi izin pada mahasiswa/i kami untuk melakukan survey data awal, atas nama :

Nama : Shollaita Tri Ananda
NIM : N1A120078
Judul Penelitian : Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian *Burnout* Pada Pekerja di Bagian Produksi PT. [redacted] Tahun 2023
Pembimbing I : Silvia Mawarti Perdana, S.Gz., M.Si.
Pembimbing II : Adila Solida, S.KM., M.Kes.
Data Penelitian : Data Jumlah Tenaga Kerja di Bagian Produksi, *Job Desk* Bagian Produksi, Jam Kerja di Bagian Produksi, dan Data Kejenuhan Kerja/*Burnout* Pekerja Bagian Produksi (jika ada).

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Jambi, 20 NOV 2023
An. Dekan
Wakil Dekan BAKSI



dr. Ninda A. Syamsi, Sp.A., M.Med.Ed
NIP. 19830204-200801 2 009

Tembusan Yth :
1. Pembimbing I dan Pembimbing II mahasiswa.
2. Mahasiswa yang bersangkutan.

Lampiran 4. Surat izin Penelitian dari kampus



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JAMBI
FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN

Jalan : Letjend Soeprapto No. 33 Telanaipura Jambi Kode Pos 36122 Telp: (0741) 60246
 website: www.fkik.unja.ac.id e-mail: fkik@unja.ac.id com



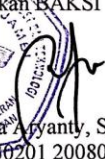

Nomor : 161 /UN21.8/PT 01.04/2024
 Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth,
 Pimpinan PT. _____
 di -
 Tempat

Dengan Hormat,
 Dalam rangka penyusunan Skripsi Mahasiswa Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Jambi Tahun Akademik 2023/2024, bersama ini mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberi izin pada mahasiswa/i kami untuk melakukan penelitian, atas nama :

Nama : Shollaita Tri Ananda
 NIM : N1A120078
 Judul Penelitian : Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian *Burnout* Pada Pekerja dibagian Produksi PT. _____ Tahun 2023
 Pembimbing I : Silvia Mawarti Perdana, S.Gz., M.Si.
 Pembimbing II : Adila Solida, S.KM., M.Kes

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Jambi, 17 JAN 2024
 An. Dekan
 Wakil Dekan BAKSI

 Dr. Rudi Arianthy, Sp.A., M.Med.Ed
 NIP. 19830201 200801 2 009

Tembusan Yth :
 1. Pembimbing I dan Pembimbing II mahasiswa.
 2. Mahasiswa yang bersangkutan.

Lampiran 5. Surat Balasan izin Penelitian dari Pabrik X Muaro Jambi



Nomor : 018 / [redacted] / 2024
 Lampiran : - lembar
 Prihal : Balasan Surat Permohonan Izin Kerja Praktek

Kepada
 Yth. Ibu **dr. Nindya Aryanty, Sp. A, M.Med.Ed**
 Wakil Dekan BAKSI
 Universitas Jambi Fakultas Kedokteran dan Ilmu kesehatan
 Di-
 Tempat

Dengan hormat,

Berdasarkan surat Permohonan Kerja Praktek Mahasiswa yang telah kami terima dengan Nomor: 161/UN21.8/PT01.04/2024 Tertanggal 17 Januari 2024, maka dengan ini pihak kami **BERSEDI** menerima mahasiswa dari Universitas Jambi Fakultas Kedokteran dan Ilmu kesehatan di Perusahaan PT. [redacted]

No.	Nama Mahasiswa	NIM	Program Studi
1.	Shollaita Tri Ananda	N1A120078	Ilmu Kesehatan

Untuk melaksanakan kegiatan Kerja Praktek mahasiswa Universitas Jambi.

Demikian surat ini dibuat untuk dapat dimaklumi, sekian dan terima kasih..

Muaro Jambi, 19 Februari 2024

Asisten Mill Manager

Lampiran 6. Dokumentasi Penelitian

Menjelaskan isi kuesioner dengan responden



Menjelaskan isi kuesioner dengan responden



Menjelaskan isi kuesioner dengan responden



Mengukur Beban kerja



Mengukur Beban Kerja



Hasil Ukur Beban Kerja



Menjelaskan isi kuesioner dengan responden



Mengukur beban kerja dengan alat ukur



Menjelaskan isi kuesioner dengan responden



Hasil ukur beban kerja



Lampiran 7. Output Hasil Analisis Data Penelitian

Karakteristik Responden

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >= 35 tahun	33	55,0	55,0	55,0
< 35 tahun	27	45,0	45,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kawin	54	90,0	90,0	90,0
Belum kawin	6	10,0	10,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	60	100,0	100,0	100,0

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	52	86,7	86,7	86,7
Lainnya	8	13,3	13,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid > 5 Tahun	41	68,3	68,3	68,3
<= 5 Tahun	19	31,7	31,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Shift Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sore (15.00 – 23.00)	30	50,0	50,0	50,0
Pagi (07-00 – 15.00)	30	50,0	50,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Analisis Univariat**Kategori Burnout Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Burnout	48	80,0	80,0	80,0
Tidak Burnout	12	20,0	20,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Kategori Tingkat Stres Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Berat	48	80,0	80,0	80,0
Ringan	12	20,0	20,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Tingkat Beban Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	54	90,0	90,0	90,0
	Rendah	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Analisis Bivariat**Usia * Burnout Kerja****Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Usia * Burnout Kerja	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%

Crosstab

			Burnout Kerja		Total
			Burnout	Tidak Burnout	
Usia	>= 35 tahun	Count	30	3	33
		% within Burnout Kerja	62,5%	25,0%	55,0%
	< 35 tahun	Count	18	9	27
		% within Burnout Kerja	37,5%	75,0%	45,0%
Total	Count	48	12	60	
	% within Burnout Kerja	100,0%	100,0%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	5,455 ^a	1	,020	,026	,022
Continuity Correction ^b	4,045	1	,044		
Likelihood Ratio	5,571	1	,018		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	5,364	1	,021		
N of Valid Cases	60				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,40.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Usia (≥ 35 tahun / < 35 tahun)	5,000	1,195	20,922
For cohort Burnout Kerja = Burnout	1,364	1,023	1,818
For cohort Burnout Kerja = Tidak Burnout	,273	,082	,909
N of Valid Cases	60		

Tingkat Stres Kerja * Burnout Kerja

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Tingkat Stres Kerja * Burnout Kerja	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%

Crosstab

			Burnout Kerja		Total
			Burnout	Tidak Burnout	
Tingkat Stres Kerja	Berat	Count	44	4	48
		% within Burnout Kerja	91,7%	33,3%	80,0%
	Ringan	Count	4	8	12
		% within Burnout Kerja	8,3%	66,7%	20,0%
Total		Count	48	12	60
		% within Burnout Kerja	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	20,417 ^a	1	,000	,000	,000
Continuity Correction ^b	16,934	1	,000		
Likelihood Ratio	17,236	1	,000		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	20,076	1	,000		
N of Valid Cases	60				

a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,40.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Tingkat Stres Kerja (Berat / Ringan)	22,000	4,543	106,533
For cohort Burnout Kerja = Burnout	2,750	1,230	6,149
For cohort Burnout Kerja = Tidak Burnout	,125	,045	,347
N of Valid Cases	60		

Tingkat Beban Kerja * Burnout Kerja

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Tingkat Beban Kerja * Burnout Kerja	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%

Crosstab

			Burnout Kerja		Total
			Burnout	Tidak Burnout	
Tingkat Beban Kerja	Tinggi	Count	47	7	54
		% within Burnout Kerja	97,9%	58,3%	90,0%
	Rendah	Count	1	5	6
		% within Burnout Kerja	2,1%	41,7%	10,0%
Total		Count	48	12	60
		% within Burnout Kerja	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	16,713 ^a	1	,000	,001	,001
Continuity Correction ^b	12,604	1	,000		
Likelihood Ratio	12,988	1	,000		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	16,434	1	,000		
N of Valid Cases	60				

a. 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,20.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Tingkat Beban Kerja (Tinggi / Ringan)	33,571	3,403	331,238
For cohort Burnout Kerja = Burnout	5,222	,870	31,346
For cohort Burnout Kerja = Tidak Burnout	,156	,071	,339
N of Valid Cases	60		

Masa Kerja * *Burnout Kerja*

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Masa Kerja * Burnout Kerja	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%

Crosstab

			Burnout Kerja		Total
			Burnout	Tidak Burnout	
Masa Kerja	> 5 Tahun	Count	39	2	41
		% within Burnout Kerja	81,2%	16,7%	68,3%
	<= 5 Tahun	Count	9	10	19
		% within Burnout Kerja	18,8%	83,3%	31,7%
Total		Count	48	12	60
		% within Burnout Kerja	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	18,504 ^a	1	,000	,000	,000
Continuity Correction ^b	15,640	1	,000		
Likelihood Ratio	17,779	1	,000		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	18,196	1	,000		
N of Valid Cases	60				

a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,80.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Masa Kerja (> 5 Tahun / <= 5 Tahun)	21,667	4,029	116,524
For cohort Burnout Kerja = Burnout	2,008	1,244	3,242
For cohort Burnout Kerja = Tidak Burnout	,093	,022	,382
N of Valid Cases	60		

Shift Kerja * Burnout Kerja**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Shift Kerja * Burnout Kerja	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%

Crosstab

			Burnout Kerja		Total
			Burnout	Tidak Burnout	
Shift Kerja	Sore (15.00 – 23.00)	Count % within Burnout Kerja	24 50,0%	6 50,0%	30 50,0%
	Pagi (07-00 – 15.00)	Count % within Burnout Kerja	24 50,0%	6 50,0%	30 50,0%
Total		Count % within Burnout Kerja	48 100,0%	12 100,0%	60 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	,000 ^a	1	1,000	1,000	,626
Continuity Correction ^b	,000	1	1,000		
Likelihood Ratio	,000	1	1,000		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	,000	1	1,000		
N of Valid Cases	60				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,00.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Shift Kerja (Sore (15.00 – 23.00) / Pagi (07-00 – 15.00))	1,000	,282	3,544
For cohort Burnout Kerja = Burnout	1,000	,776	1,288
For cohort Burnout Kerja = Tidak Burnout	1,000	,363	2,751
N of Valid Cases	60		

Lampiran 8. Data Master

ID	USA	Unit_Kerja	Status_PelPendidikanLainnya	Masa_Ker_JK	SK	I 1	I 2	I 3	I 4	I 5	I 6	I 7	I 8	I 9	I 10	I 11	I 12	I 13	I 14	I 15	I 16	I 17	I 18	I 19	I 20	I 21	I 22	I 23	I 24	I 25	Skor_Stres	Kat2_Stres	
1		36 Produksi	1	5 Paket C	16	1	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	60	1
2		34 Produksi	1	1	15	1	2	5	3	4	4	1	1	5	3	3	4	3	4	5	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	84	1
3		34 Produksi	1	1	12	1	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	62	1	
4		49 Produksi	1	1	24	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	1	
5		48 Produksi	1	1	15	1	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	1	2	3	2	64	1
6		42 Produksi	1	1	22	1	2	2	4	2	1	2	2	2	1	1	1	4	4	4	2	3	4	2	2	2	4	4	2	4	3	64	1
7		33 Produksi	1	1	4	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	55	1
8		26 Produksi	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	3	3	3	3	2	1	2	1	45	2
9		27 Produksi	1	1	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	41	2	
10		29 Produksi	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	46	2
11		33 Produksi	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	47	2
12		36 Produksi	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	3	2	3	2	50	2	
13		40 Produksi	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	5	78	1
14		24 Produksi	1	5 Paket C	13	1	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	59	1
15		33 Produksi	1	1	15	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	1
16		36 Produksi	1	1	15	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	1
17		33 Produksi	1	1	10	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	1
18		37 Produksi	1	1	15	1	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	1
19		28 Produksi	2	5 SMP	8	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	5	3	3	4	1	3	3	2	3	2	2	1	3	66	1	
20		41 Produksi	1	1	12	1	2	2	3	2	3	1	3	3	1	2	1	3	3	2	1	4	1	2	2	3	3	3	4	3	2	59	1
21		43 Produksi	1	1	12	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	1	
22		25 Produksi	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	81	1
23		35 Produksi	1	1	16	1	2	3	2	4	4	3	3	3	4	3	2	3	5	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	79	1
24		34 Produksi	1	1	14	1	2	3	3	3	2	4	3	3	1	4	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	4	3	4	2	5	71	1
25		19 Produksi	2	1	1	1	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	5	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	79	1
26		26 Produksi	1	5 SMK	5	1	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	5	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	79	1	
27		44 Produksi	1	1	18	1	2	2	3	1	4	2	2	3	3	2	4	2	4	3	4	3	2	3	4	1	3	2	2	2	3	68	1
28		30 Produksi	1	1	8	1	2	2	3	2	1	4	2	2	4	4	2	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	81	1	
29		34 Produksi	1	1	8	1	2	4	3	1	1	2	2	3	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	71	1	
30		43 Produksi	1	1	15	1	2	3	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	74	1	

31	30 Produksi	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	47	2	
32	31 Produksi	1	1	4	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	48	2
33	33 Produksi	1	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	1	1	1	2	2	3	48	2	
34	37 Produksi	1	1	10	1	1	3	4	2	4	4	3	2	4	3	4	2	3	3	2	4	1	4	3	2	4	2	3	2	2	3	73	1
35	40 Produksi	1	1	6	1	1	3	2	3	2	3	2	1	2	3	1	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	1	1	2	4	67	1
36	36 Produksi	1	5 SMK	8	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	1	1	1	3	3	3	2	2	4	3	1	1	1	2	2	3	50	2
37	32 Produksi	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	43	2
38	44 Produksi	1	1	23	1	1	4	4	5	4	2	1	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	88	1
39	39 Produksi	1	1	15	1	1	4	3	4	5	2	2	4	4	5	4	3	4	2	3	3	3	5	4	4	4	3	2	2	4	4	87	1
40	47 Produksi	1	1	14	1	1	3	3	2	2	1	1	4	4	3	4	2	5	1	4	2	1	3	5	4	2	2	2	2	4	1	67	1
41	41 Produksi	1	1	13	1	1	4	4	5	4	2	1	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	4	2	3	3	4	86	1
42	36 Produksi	1	1	11	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	49	2
43	38 Produksi	1	5 SMK	15	1	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	65	1
44	37 Produksi	1	1	13	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74	1
45	43 Produksi	1	1	23	1	1	2	3	2	4	2	2	3	2	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	78	1
46	48 Produksi	1	1	24	1	1	3	2	4	3	2	2	3	3	5	4	2	5	2	2	1	2	4	4	4	3	5	5	4	4	5	83	1
47	28 Produksi	1	1	4	1	1	3	3	2	2	2	1	4	4	3	2	2	5	2	4	2	1	4	4	2	2	2	4	2	1	4	67	1
48	54 Produksi	1	1	23	1	1	3	3	2	2	2	1	4	4	3	2	2	5	2	4	2	1	4	4	2	2	2	4	3	1	4	68	1
49	35 Produksi	1	1	12	1	1	3	3	2	2	2	1	4	3	1	1	2	2	5	2	4	2	1	4	2	2	2	4	2	1	4	61	1
50	26 Produksi	2	1	5	1	1	3	3	2	2	2	1	4	2	1	1	2	5	2	4	2	1	4	4	2	2	2	4	2	1	4	62	1
51	34 Produksi	1	1	14	1	1	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	84	1
52	41 Produksi	1	1	15	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	69	1
53	50 Produksi	1	5 -	24	1	1	3	4	4	3	3	2	3	3	5	4	2	5	2	5	2	2	4	4	5	2	3	5	4	4	5	88	1
54	34 Produksi	1	5 -	13	1	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	5	3	3	5	4	4	5	81	1
55	41 Produksi	1	1	6	1	1	1	2	1	5	2	2	3	5	2	5	2	4	1	2	3	5	5	1	5	4	1	3	4	2	4	74	1
56	27 Produksi	2	1	5	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71	1
57	40 Produksi	1	1	14	1	1	2	3	1	2	2	1	3	4	1	5	1	3	2	4	2	1	2	3	1	2	2	2	1	3	3	56	1
58	33 Produksi	1	1	4	1	1	3	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1	2	1	3	3	1	2	2	3	2	3	3	1	1	2	49	2
59	38 Produksi	1	1	4	1	1	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	99	1
60	35 Produksi	1	1	12	1	1	2	3	3	1	1	2	1	4	1	1	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	2	3	1	2	65	1

III1	III2	III3	III4	Kat2_Beb	IV1	IV2	IV3	IV4	IV5	IV6	IV7	IV8	IV9	IV10	IV11	IV12	IV13	IV14	IV15	IV16	IV17	IV18	IV19	IV20	IV21	IV22	Skor_burn	Kat2_burn	Kat2_Usia	Kat2_Mas	Kat_SK
120	69	184	44	1	3	3	2	3	1	2	4	1	3	2	1	2	1	1	3	5	4	4	3	3	3	3	57	1	1	1	1
110	75	186	31	1	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	3	3	72	1	2	1	1
114	70	186	38	1	3	3	2	3	1	2	4	1	1	2	1	2	1	1	3	5	4	4	3	3	4	3	56	1	2	1	1
123	78	171	48	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	1	1	1	1
123	72	172	51	1	3	3	3	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	3	5	4	3	3	3	3	4	53	1	1	1	1
102	78	178	24	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	1	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	75	1	1	1	1
114	70	187	38	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	51	1	2	2	1
110	69	196	32	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	44	2	2	2	1
115	71	193	36	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	3	3	45	1	2	2	1
121	75	191	39	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	44	2	2	2	1
124	78	187	42	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	43	2	2	2	1
102	78	194	21	2	2	3	3	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	42	2	1	2	1
121	79	180	41	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	77	1	1	2	1
125	73	186	46	1	3	3	2	3	1	2	3	1	3	2	1	2	1	1	3	5	4	4	3	3	4	3	57	1	2	1	1
118	69	187	41	1	3	4	4	2	1	2	1	1	1	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	2	1	4	51	1	2	1	1
122	72	184	44	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	1	1	1	1
128	75	187	47	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	1	2	1	1
126	72	183	48	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	75	1	1	1	1
114	70	192	36	1	3	2	3	2	1	3	3	2	1	2	1	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	4	56	1	2	1	1
129	73	179	52	1	2	2	3	3	3	2	2	1	1	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	57	1	1	1	1
125	70	177	51	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	1	1	1	1
102	78	195	20	2	3	4	4	3	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	44	2	2	2	1
120	69	185	43	1	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	5	5	3	4	76	1	1	1	1
120	70	186	43	1	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	60	1	2	1	1
101	73	201	21	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	44	2	2	2	1
116	71	194	36	1	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	5	5	3	4	76	1	2	2	1
125	78	176	48	1	3	4	4	3	2	3	4	3	3	2	1	3	2	3	4	3	4	3	4	5	2	2	67	1	1	1	1
121	70	190	42	1	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	4	2	1	1	3	3	2	4	4	3	3	4	61	1	2	1	1
120	69	186	43	1	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	4	4	3	3	3	4	3	4	64	1	2	1	1
125	78	177	47	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	53	1	1	1	1

110	75	190	30	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	3	3	3	1	1	1	2	40	2	2	2	2
114	73	189	35	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	41	2	2	2	2
117	69	197	37	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	1	40	2	2	2	2
120	69	183	44	1	1	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	1	3	3	57	1	1	1	2
120	75	180	42	1	3	2	4	3	2	4	4	3	3	4	2	4	2	3	4	4	2	4	3	3	3	4	70	1	1	1	2
121	73	184	43	1	2	2	3	3	2	1	1	1	2	4	3	3	4	1	1	3	1	1	1	1	1	2	43	2	1	1	2
114	70	188	39	1	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	3	2	3	3	3	2	3	46	1	2	2	2
120	69	176	47	1	2	2	3	4	1	1	2	2	4	3	2	4	3	1	2	3	3	3	4	5	4	5	63	1	1	1	2
110	73	181	34	1	2	2	3	4	1	1	2	2	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	4	5	5	5	64	1	1	1	2
123	75	173	49	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	4	4	4	3	5	5	4	4	50	1	1	1	2
114	73	179	39	1	2	4	4	4	2	3	2	2	4	3	2	3	3	1	3	3	3	3	4	5	3	5	68	1	1	1	2
114	70	184	39	1	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	3	50	1	1	1	2
120	73	182	43	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	63	1	1	1	2
118	69	183	43	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	1	1	1	2
120	70	180	45	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	73	1	1	1	2
128	78	172	53	1	3	3	4	3	2	3	5	2	2	3	4	1	1	3	3	4	5	4	2	2	4	5	68	1	1	1	2
114	69	192	37	1	2	4	2	4	1	2	1	1	1	2	1	2	3	2	4	4	4	4	3	3	1	4	55	1	2	2	2
125	75	164	56	1	2	4	2	4	1	2	1	1	1	1	3	3	3	1	2	4	4	3	3	2	3	4	54	1	1	1	2
102	78	185	22	2	2	4	2	4	1	2	1	1	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	44	2	1	1	2
110	75	194	29	2	2	4	2	4	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	3	2	2	2	3	2	1	3	44	2	2	2	2
114	73	186	36	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	74	1	2	1	2
128	78	174	52	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	63	1	1	1	2
128	78	170	54	1	3	3	4	4	2	3	5	2	2	3	4	1	3	1	3	4	5	4	3	3	4	5	71	1	1	1	2
117	73	186	39	1	3	3	3	4	1	3	5	2	2	1	3	1	1	1	2	4	4	3	3	3	3	5	60	1	2	1	2
118	70	179	44	1	5	1	3	4	2	1	4	2	3	5	1	3	3	4	2	5	4	1	3	3	4	5	68	1	1	1	2
107	69	193	30	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	1	2	2	2
127	73	180	50	1	4	5	1	2	1	1	2	1	3	2	1	2	2	1	3	4	4	5	5	5	4	4	62	1	1	1	2
115	74	187	36	1	1	2	1	2	1	1	1	1	4	1	2	1	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	48	1	2	2	2
120	73	182	43	1	5	5	4	5	2	4	5	2	2	2	3	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	85	1	1	2	2
114	78	185	32	1	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	71	1	1	1	2

Keterangan :

ID : Nomor Responden

Usia : 1. ≥ 35 Tahun

2. < 35 Tahun

Pendidikan : 1. SMA

2. D3

3. S1

4. S2

5. Lainnya

Status Perkawinan : 1. Kawin

2. Belum Kawin

3. Cerai Hidup/Meninggal

Masa Kerja : 1. > 5 Tahun

2. ≤ 5 Tahun

Shift Kerja : 1. Sore (15.00 WIB – 23.00 WIB)

2. Pagi (07.00 WIB – 15.00 WIB)

Burnout : 1. *Burnout*

2. Tidak *Burnout*

Stres Kerja : 1. Berat

2. Ringan

Beban Kerja : 1. Tinggi

2. Rendah