

Edukasi Pekerja dalam Mengatasi *Burnout* Pada Pekerjaan *Cleaning Service* di Kampus IV Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta

Nur Fitriani¹, Daeng Dea Nuraini², Shifa Rizqa Zhafira³, Rini Afifah Husna⁴, Ratna Hafitri Astutik⁵, Ayu Faradilla Duwila⁶, Machfudz Eko Arianto⁷.

Universitas Ahmad Dahlan^{1,2,3,4,5,6,7}

Email: nurfitri001801@gmail.com

Abstract

Burnout is a condition that is often faced by workers due to several factors. The purpose of this study was to provide education about burnout in cleaning services at Campus IV of Ahmad Dahlan University Yogyakarta. The method in this study is observation by conducting a pretest post test and providing counseling material with a lecture method on burnout and using poster media as a promotional tool followed by discussion and question and answer. The material provided is related to how to overcome burnout at work, the population in this study is cleaning service at Campus IV Ahmad Dahlan University Yogyakarta with a sample of 10 cleaning service people. The results of the study found that there were workers who experienced increased knowledge or understanding of how to overcome burnout at work. However, there are some employees or workers whose scores decreased after taking the post test.

Keywords: *Burnout, cleaning service, education.*

Abstrak

Burnout merupakan kondisi yang sering dihadapi oleh pekerja disebabkan oleh beberapa faktor. Tujuan dari penelitian ini untuk memberi edukasi mengenai burnout pada cleaning service di Kampus IV Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta. Metode pada penelitian ini adalah observasi dengan melakukan pretest post test serta memberikan materi penyuluhan dengan metode ceramah mengenai burnout dan menggunakan media poster sebagai alat bantu promosi dilanjutkan dengan diskusi dan tanya jawab. Materi yang diberikan berkaitan dengan cara mengatasi burnout dalam bekerja, populasi dalam penelitian ini adalah cleaning service di Kampus IV Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta dengan sampel sebanyak 10 orang cleaning service. Hasil dari penelitian ditemukan ada pekerja yang mengalami peningkatan pengetahuan atau pemahaman tentang cara mengatasi burn out dalam bekerja. Namun, ada beberapa karyawan atau pekerja yang nilainya menurun setelah melakukan post test.

Kata Kunci : *Burnout, cleaning service, edukasi,*

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya kemajuan di bidang industri sekarang ini menyebabkan semakin kompleksnya permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan dan tuntutan pekerjaan pun semakin meningkat. Dunia perusahaan sebagai sebuah organisasi harus mampu mencapai tujuan yang direncanakan untuk dapat memenuhi tuntutan pembangunan dan kemajuan teknologi pada masa sekarang. Ketidakmampuan karyawan untuk memenuhi harapan dan tuntutan di tempat kerja akan mengakibatkan kejenuhan dalam bekerja. Reaksi dari jenuhnya karyawan dalam bekerja biasanya berisikan keluhan, baik dari aspek fisik maupun emosional. Keluhan biasanya akan menimbulkan upaya untuk mengatasinya, seseorang akan berusaha dengan berbagai cara mengelolanya, akan tetapi tidak semua orang berhasil melakukannya (Juhnisa, 2020).

Kelelahan kerja (*burnout*) merupakan kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional yang muncul sebagai konsekuensi dari ketidaksesuaian antara kondisi karyawan dengan pekerjaan. Kelelahan kerja (*burnout*) dapat dikategorikan ke dalam tiga dimensi, yaitu

exhaustion, *depersonalization/cynicism* dan *ineffectiveness*. *Exhaustion* merupakan perasaan letih berkepanjangan baik secara fisik, mental, dan emosional, lalu *depersonalization/cynicism* merupakan adanya sikap yang sinis terhadap orang-orang yang berada dalam lingkup pekerjaan dan cenderung menarik diri serta mengurangi keterlibatan dalam bekerja, dan dimensi yang terakhir, *ineffectiveness* yaitu adanya perasaan tidak berdaya, tidak mampu melakukan tugas, dan menganggap tugas-tugas yang dibebankan terlalu berlebihan (Putri, 2019). Sekitar 20% masyarakat memiliki gejala kelelahan kerja. Kelelahan kerja dapat ditandai oleh menurunnya performa kerja atau semua kondisi yang mempengaruhi semua proses organisme, termasuk beberapa faktor seperti perasaan kelelahan bekerja, motivasi menurun, dan penurunan aktivitas mental dan fisik (Setyowati dkk., 2014). Kelelahan (*fatigue/burnout*) adalah suatu keluhan umum pada masyarakat umum dan pada populasi pekerja. Pada pekerja, sekitar 20% memiliki gejala kelelahan kerja. Kelelahan kerja dapat ditandai oleh menurunnya performa kerja atau semua kondisi yang mempengaruhi semua proses organisme, termasuk beberapa faktor seperti perasaan kelelahan bekerja, motivasi menurun, dan penurunan aktivitas mental dan fisik (Setyowati dkk., 2014).

Kelelahan bagi setiap orang memiliki arti tersendiri dan bersifat subyektif. Kelelahan merupakan mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh menghindari kerusakan lebih lanjut, sehingga dengan demikian terjadilah pemulihan (Suma'mur, 2009). Kelelahan kerja juga merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut pada kelelahan fisiologis dan psikologis. Tetapi dominan hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, dan juga adanya perasaan lelah, serta penurunan motivasi, selain itu juga terjadi penurunan produktivitas kerja (Silastuti, 2007). Kelelahan bagi setiap orang memiliki arti tersendiri dan bersifat subyektif. Kelelahan merupakan mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh menghindari kerusakan lebih lanjut, sehingga dengan demikian terjadilah pemulihan (Suma'mur, 2009). Kelelahan kerja juga merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut pada kelelahan fisiologis dan psikologis. Tetapi dominan hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, dan juga adanya perasaan lelah, serta penurunan motivasi, selain itu juga terjadi penurunan produktivitas kerja (Silastuti, 2007).

Data internasional penelitian yang dilakukan oleh institusi pembuat rujukan kebijakan perusahaan terkait dengan keselamatan dan kesehatan karyawan di tempat kerja “*National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)*”, dimana rujukan tersebut kemudian dijadikan acuan pemberlaku kebijakan buruh yaitu departemen “*Occupational Safety and Health Administration (OSHA)*”, penelitian menunjukkan bahwa 40% pekerja mengatakan mengalami *stressfull* yang sangat tinggi pada saat bekerja (*Northwestern National Life Survey*), sementara lembaga survei lainnya menyebutkan bahwa pekerja mengatakan pernah mengalami stres dengan level yang berbeda-beda diantaranya pekerja yang sering mengalami stres, mulai stres bahkan sangat stres dengan beban kerjanya sebanyak 26% karyawan (*The Families and Work Institute Survey*), senada dengan penelitian yang dilakukan oleh institusi pendidikan menunjukkan data bahwa pekerja merasa sedikit menyerah dengan kondisi sangat stres yang dialami di tempat kerja sebanyak 29% (*Yale University Survey*) (*U.S Department of Health and Human Service, Public Health Service, Centers for Disease Control and Prevention NIOSH*, 2009). Jenuh dalam bekerja yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup

tinggi akan menyebabkan individu menderita kelelahan, baik fisik ataupun mental dan juga berakibat buruk terhadap lingkungannya secara normal. Keadaan seperti ini disebut dengan *burnout*, yaitu kelelahan fisik dan emosional, yang melibatkan pengembangan stres yang dapat mengarah pada pengembangan konsep diri yang negatif, sikap kerja yang negatif, dan hilangnya perhatian (Ojekou dan Dorothy, 2015).

Pekerja yang mengalami *burnout* menjadi berkurang energi dan ketertarikannya pada pekerjaan. Mereka mengalami kelelahan emosional, apatis, depresi, mudah tersinggung, dan merasa bosan. Mereka menemukan kesalahan pada berbagai aspek, yakni lingkungan kerja mereka, hubungan dengan rekan kerja, dan bereaksi secara negatif terhadap saran yang ditunjukkan pada mereka. Adapun ciri-ciri seseorang yang mengalami *burnout* seperti sakit fisik berupa sakit kepala, demam, sakit punggung, tegang pada otot leher, dan bahu, sering flu, susah tidur, dan rasa letih yang kronis. Dampak *burnout* yang dialami individu terhadap orang lain dirasakan oleh penerima pelayanan dan keluarga. Selanjutnya dampak *burnout* bagi organisasi adalah meningkatnya frekuensi tidak masuk kerja, berhenti dari pekerjaan atau *job turnover*, sehingga kemudian berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi kerja dalam organisasi (Atmaja, 2019).

Ekawanti dan Mulyana (2016), untuk menurunkan kejadian *burnout* hal pertama yang harus dilakukan adalah adanya kesadaran diri dari pimpinan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai banyak menghadapi berbagai masalah yang bisa berdampak pada timbulnya kejenuhan kerja, hendaknya para pimpinan melakukan beberapa hal antara lain, melakukan pembinaan pegawai secara profesional, membina hubungan profesional yang tidak kaku dan akrab baik antara pimpinan dan pegawai, ataupun sesama pegawai, melakukan dukungan sosial yang cukup bermakna kepada pegawai, adanya usaha dari pegawai itu sendiri yaitu menjaga kondisi fisik dan mental sehingga terbentuk suatu manajemen stres yang baik, meningkatkan hubungan yang harmonis kepada orang lain, dan membuat lingkungan menyenangkan. Penelitian ini bertujuan Tujuan dari penelitian ini untuk memberi edukasi mengenai *burnout* pada *cleaning service* di Kampus IV Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode observasi dengan cara memberikan soal *pretest* dan *post test*. Sasaran kegiatan adalah *cleaning service*, peneliti melakukan koordinasi kepada kepala *shift cleaning service*, serta memberikan materi penyuluhan dengan metode ceramah mengenai *burnout* dan menggunakan media poster sebagai alat bantu promosi dilanjutkan dengan diskusi dan tanya jawab. Materi yang diberikan berkaitan dengan cara mengatasi *burnout* dalam bekerja. Metode promosi dengan poster ini mudah diterapkan serta tidak memakan waktu dan biaya yang banyak karena sulitnya mencari waktu disela kesibukan pekerja *cleaning service*. Promotor melakukan persiapan administratif seperti persiapan poster, dan pada akhir promosi, poster dipasangkan pada tempat kerja untuk memudahkan pekerja mengingat materi pasca penyuluhan. Kegiatan promosi Keselamatan dan Kesehatan Kerja



24 Pukul 16.00 –

Gambar 1. Media Promosi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode observasi dengan memberikan soal *pretest* dan *post test* yang dilakukan pada 10 pekerja *cleaning service* di Kampus IV UAD, diketahui bahwa terdapat beberapa pekerja yang mengalami peningkatan pengetahuan atau pemahaman tentang cara mengatasi *burn out* dalam bekerja. Manfaat dari *post test* sendiri adalah untuk evaluasi akhir yang dilakukan dalam bentuk pertanyaan untuk diberikan kepada sasaran setelah menyampaikan materi. Namun, ada beberapa karyawan atau pekerja yang nilainya menurun setelah melakukan *post test*. Faktor yang mempengaruhi penurunan nilai pada *post test* dapat disebabkan karena pekerja sudah merasa lelah, sehingga pada saat pemberian materi, pekerja mengalami penurunan konsentrasi. Faktor lain yang dapat menyebabkan timbulnya *burn out* ialah beban kerja baik faktor eksternal seperti organisasi (waktu kerja, istirahat, kerja gilir, kerja malam dan lain-lain) dan lingkungan kerja (fisik, kimia, biologi, ergonomis dan psikologis) dan faktor internal seperti faktor somatik (umur, jenis kelamin, ukuran tubuh, kondisi, status gizi) dan faktor psikis (motivasi, kepuasan kerja, keinginan, dan lain-lain).



Gambar 2. Pengisian *Pretest* dan *Post Test*
oleh Pekerja *Cleaning Service* Kampus IV UAD

No	Nama	Pretest	Post Test
1	M. Fahru Rifai	4	8
2	Anis Mutmainah	7	6
3	Rina	10	10
4	Nico Saputra	9	9
5	Punky Tri Pardiyanto	7	7
6	Burhanuddin	8	8
7	Eka Nur Pratama	6	5
8	Dwi Indrianto	6	9
9	Alfi N	5	7
10	Saryono	7	8

Tabel 1. Hasil *Pretest* dan *Post Test*

Sekitar 20% pekerja memiliki gejala kelelahan kerja. Kelelahan kerja itu sendiri ditandai dengan menurunnya performa, motivasi pun menurun, serta mengalami penurunan aktivitas mental dan fisik. Kelelahan kerja tersebut dapat dilihat dari hasil *pretest* dan *post test* yang mengalami penurunan. Upaya pengendalian dan pencegahan yang dapat dilakukan untuk mengatasi burn out diantaranya pemberian motivasi, pengendalian emosi karena penumpukan muatan emosi negatif dapat mengakibatkan sulitnya berpikir secara jernih, selalu berpikir positif agar stabilitas dan ketahanan diri terhadap hal-hal yang dapat merusak citra dan kematangan emosi dapat terbentuk, mengidentifikasi emosi dengan mengetahui hal-hal yang memicu terbentuknya emosi negatif, meningkatkan minat dan gairah pada pekerjaan, dan mencintai pekerjaan agar beban dan dampak depresi dari pekerjaan yang menumpuk tidak akan mempengaruhi psikis dan menumbuhkan rasa percaya diri serta motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik (Mutiasari, 2010).

Cleaning service merupakan sebuah jasa pelayanan kebersihan, kerapian serta higienis pada sebuah instansi, perusahaan atau bangunan yang lain baik untuk area dalam ruang atau luar ruang sehingga tercipta suasana bersih, nyaman, dan rapi. Tugas dari *cleaning service* bisa menyebabkan para pekerja mengalami *burn out* atau kelelahan kerja yang mana bisa dipicu oleh beberapa faktor salah satunya adalah bekerja secara berlebihan serta kurangnya waktu istirahat.

Terdapat dua jenis kelelahan yaitu kelelahan otot dan kelelahan umum. Kelelahan otot merupakan tremor pada otot atau perasaan nyeri pada otot, sedangkan kelelahan umum ditandai dengan berkurangnya kemauan untuk bekerja yang sebabnya adalah persyaratan atau psikis. Sebab-sebab kelelahan umum adalah monotoni (pekerjaan yang bersifat monoton), intensitas dan lamanya kerja fisik, dan keadaan lingkungan. Sedangkan sebab-sebab mental seperti tanggung jawab, kekhawatiran dan konflik serta penyakit-penyakit. Pengaruh ini seperti berkumpul di dalam tubuh manusia dan menimbulkan perasaan lelah yang dapat menyebabkan seseorang berhenti bekerja seperti halnya kelelahan fisiologis berakibatkan tidur. Kelelahan dapat diatasi dengan beristirahat. Tetapi jika dipaksakan terus kelelahan akan bertambah dan sangat mengganggu. Kelelahan sama halnya dengan keadaan lapar dan haus sebagai suatu mekanisme untuk mendukung kehidupan. Istirahat sebagai usaha pemulihan dapat dilakukan dengan berhenti bekerja sewaktu-waktu sebentar sampai dengan tidur malam hari (Suma'mur, 2009).

Penyebab kelelahan kerja secara garis besar disebabkan oleh beban kerja baik berupa beban kerja faktor eksternal tugas itu sendiri, organisasi (waktu kerja, istirahat, kerja gilir, kerja malam dan lain-lain) dan lingkungan kerja (fisik, kimia, biologi, ergonomis dan psikologis). Sedangkan beban kerja faktor internal yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri berupa faktor somatik (umur, jenis kelamin, ukuran tubuh, kondisi, status gizi), dan faktor psikis (motivasi, kepuasan kerja, keinginan dan lain-lain) (Russeng, 2011).

Menurut Hariyati (2011) kelelahan kerja disebabkan oleh beberapa hal, antara lain:

a. Pekerjaan yang berlebihan

Kekurangan sumber daya manusia yang kompeten dapat mengakibatkan menumpuknya pekerjaan yang seharusnya dikerjakan dengan jumlah yang lebih banyak.

b. Kekurangan waktu

Batas waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan terkadang tidak masuk akal. Pada saat karyawan hendak mendiskusikan masalah tersebut dengan atasan, atasan seringkali memberikan tugas baru untuk diselesaikan.

c. Konflik peranan

Konflik peranan biasanya terjadi antar karyawan dengan jenjang posisi yang berbeda dan biasanya disebabkan oleh otoritas yang dimiliki oleh peranan atau jabatan tertentu.

d. Ambigu peranan

Tidak jelasnya deskripsi tugas yang harus dikerjakan seringkali membuat para karyawan mengerjakan suatu pekerjaan yang seharusnya tidak dikerjakan oleh karyawan tersebut jika dilihat dari sisi keahlian maupun posisi pekerjaan.

Dampak *burnout* yang dialami individu terhadap orang lain dirasakan oleh penerima pelayanan dan keluarga. Selanjutnya dampak *burnout* bagi organisasi adalah meningkatnya frekuensi tidak masuk kerja, berhenti dari pekerjaan atau *job turnover*, sehingga kemudian berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi kerja dalam organisasi. Akibat dari kejenuhan kerja (*burnout*) itu sendiri dapat muncul dalam bentuk berkurangnya dan memburuknya kinerja karyawan, dan produktivitas yang rendah sehingga banyak menimbulkan konflik di dalam ruang lingkup seseorang dan

keluarganya. Tingginya beban kerja yang dialami karyawan berdampak pada timbulnya *burnout*. Beban kerja adalah persepsi pekerja mengenai sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu baik berupa beban kerja fisik maupun psikologis. Beban kerja yang berlebihan bisa meliputi jam kerja, jumlah wisatawan yang harus dilayani (jumlah kamar yang penuh misalnya), tanggung jawab yang harus dipikul, pekerjaan rutin dan yang bukan rutin, dan pekerjaan administrasi lainnya yang melampaui kapasitas dan kemampuan individu (Atmaja dan Suana 2019).

Strategi menghindari *burnout*

a. Pengendalian emosi

Banyak tugas dan permasalahan di tempat kerja yang memacu terbentuknya emosi yang secara terus-menerus menumpuk sehingga terbentuknya sebuah bom waktu yang sewaktu-waktu dapat meledak. Berbagai masalah termasuk konflik di tempat kerja membuat individu lebih agresif atau bersikap kekanak-kanakan (*infancy*). Hal ini diakibatkan sulitnya berpikir secara jernih yang diakibatkan oleh penumpukan muatan emosi negatif.

b. Berpikir positif

Salah satu tindakan dengan penerimaan diri dan orang lain akan membentuk kesadaran terhadap dunia kerja yang digelutinya. Berpikir positif akan membentuk stabilitas dan ketahanan diri terhadap hal-hal yang dapat merusak citra dan kematangan emosi.

c. Identifikasi emosi

Artinya mengetahui hal-hal sebagai pemicu terbentuknya emosi negatif. Selanjutnya adalah dengan mengekspresikan secara tepat dan wajar yang dapat diterima secara sosial. Amarah pada dasarnya tidak bertujuan positif melainkan dapat merusak muatan positif dari dalam individu. Ekspresi kemarahan tepat sasaran dan dalam waktu yang tepat pula akan membuat diri menjadi lebih tegar dalam menghadapi permasalahan secara terpisah. Banyak orang tidak dapat memisahkan satu permasalahan sebelumnya yang memacu pergolakan emosi dengan masalah yang timbul sesudahnya, akibatnya masalah kecil dapat menjadi masalah besar ketika masalah lainnya muncul.

d. Minat dan gairah

Minat menandakan sikap realistis terhadap harapan dan aspirasi. Pekerja haruslah mempunyai minat dari dalam diri individu terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Harapan hubungan erat dengan minat, motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan sebaiknya. Gairah merupakan energi yang harus dimiliki pekerja untuk menumbuhkan semangat dalam mengerjakan tugas. Lakukanlah semua pekerjaan dengan merasa tanpa beban.

e. Cinta

Cintailah pekerjaan, dengan demikian beban dan dampak depresi dari pekerjaan yang menumpuk tidak akan mempengaruhi psikis. Mencintai pekerjaan juga menumbuhkan rasa percaya diri bahkan memotivasi pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik (Mutiasari, 2010).

Pengukuran kelelahan kerja

a. Kualitas dan kuantitas kerja

Kualitas dan kuantitas dari hasil kerja kadang kala digunakan sebagai cara pengukuran kelelahan tidak langsung pada industri atau pada tempat kerja. Kuantitas atau jumlah *output* dapat digambarkan sebagai angka dari masing-masing unit proses. Waktu yang dihabiskan masing-masing unit dan *output* yang dihasilkan menunjukkan angka atau jumlah kinerja operasional per unit waktu (Tarwaka, 2014).

b. Perasaan kelelahan subyektif

Metode pengukuran kelelahan secara subyektif atau *The Subjective Symptom* (SST) pertama kali dikeluarkan oleh *Industrial Fatigue Research Committee of Japanese Association of Industrial Health* (IFRC Jepang) pada tahun 1976. *The Subjective Symptom* (SST) merupakan pengukuran kelelahan berbentuk kuesioner yang berisi 30 pertanyaan mengenai gejala kelelahan kerja (Marif, 2015).

c. Alat Ukur Perasaan Kelelahan Kerja (KAUPKK)

KAUPKK (Kuesioner Alat Ukur Perasaan Kelelahan Kerja) merupakan parameter untuk mengukur perasaan kelelahan kerja sebagai gejala subjektif yang dialami pekerja dengan perasaan yang tidak menyenangkan. KAUPKK merupakan instrumen yang disusun oleh Setyawati yang telah diuji kesahihan dan keandalannya. Keluhan-keluhan yang dialami pekerja sehari-hari membuat mereka mengalami kelelahan kronis.



Gambar 3. Penyampaian Materi *Burnout* pada Pekerja *Cleaning Service* Kampus IV UAD



Gambar 4. Foto Bersama Pekerja *Cleaning Service* Kampus IV UAD

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan pengetahuan pada pekerja *cleaning service* Kampus IV UAD tentang cara mengatasi *burn out* dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan pengetahuan pekerja tentang cara mengatasi *burn out* dalam bekerja pada hasil *pretest* dan *post test* yang dilakukan sebelum dan sesudah dilakukan promosi.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmaja, I Gede, I. W., I, Wayan, S. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout dengan *Role Stress* sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Rumours Restaurant. *E-Jurnal Manajemen*, vol. 8, no. 2.
- Department of Health and Human Service*. 2009. *Public Health Service, Centers for Disease Control and Prevention NIOSH*.
- Ekawanti, S., dan Mulyana, O. P. 2016. Regulasi Diri dengan Burnout pada Guru. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, vol. 6, no. 2. Hal. 113-118.
- Hariyati, M. 2011. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja pada Pekerja Linting Manual di PT. Djitoe Indonesia Tobacco*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Juhnisa, Elsa, dan Fitria, Yuki. 2020. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Karyawan pada PT PLN (Persero) dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha*, vol. 2, no. 4. Hal. 67-177.

- Marif, A. 2015. Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Pembuatan Pipa dan Menara Tambat Lepas Pantai di Proyek Bau Urip PT. Rekayasa Industri Serang-Banten. UIN Syarif Hidayatullah.
- Mutiasari. 2010. Strategi Mengatasi Burnout di Tempat Kerja. *Jurnal Pro Bisnis*, vol. 3, no. 1.
- Pauline Ojekou, G., dan Titilayo Dorothy, O. 2015. Effect of Work Environment on Level of Work Stress and Burnout among Nurses in a Teaching Hospital in Nigeria. *Open Journal of Nursing*.
- Putri, Lalitha, A.Z, dkk. 2019. Perbedaan Burnot pada Karyawan Ditinjau dari Masa Kerja. *Jurnal Psikologi*, vol. 12, no. 2.
- Russeng, S. S. 2011. *Kelelahan Kerja dan Kecelakaan Lalu Lintas*. Yogyakarta: Penerbit Ombak.
- Setyowati, D. L., Shaluhiah, Z. dan Widjasena, B. 2014. Penyebab Kelelahan Kerja pada Pekerja Mebel. *Kesmas: National Public Health Journal*, vol. 8, no. 1. Hal. 386-392.
- Silastuti, A. 2007. Hubungan Antara Kelelahan dengan Produktivitas Tenaga Kerja di Bagian Penjahitan PT. Bengawan Solo Garmen Indonesia. Universitas Negeri Semarang.
- Suma'mur, P. 2009. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Agung Seto.
- Tarwaka. 2014. *Ergonomi Industri*. Surakarta: Harapan Press.