



SEMINAR NASIONAL : KEAMANAN PSIKOLOGI DI ERA DIGITAL
Fakultas Psikologi , Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Jakarta, 28 Juli 2026

BURNOUT DI TEMPAT KERJA: APAKAH MASA KERJA MENJADI FAKTOR PENENTU?

Alya Meylinda Putri¹, Bagas Seno Aji², Muhammad Akbar³

¹Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

²Fakultas psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

³Fakultas psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Corresponding Author: 202310515052@mhs.ubharajaya.ac.id,
202310515063@mhs.ubharajaya.ac.id, 202310515051@mhs.ubharajaya.ac.id,

Abstrak:

Burnout adalah masalah psikologis yang sering terjadi di lingkungan kerja dan bisa memengaruhi turunnya kemampuan bekerja, rasa puas dalam bekerja, serta kesejahteraan karyawan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, tekanan dari organisasi, serta proses menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja bisa membuat risiko burnout semakin besar. Salah satu ciri khas seseorang yang kemungkinan terkait dengan terjadinya kelelahan berlebihan adalah lama bekerja. Namun, masih ada perbedaan dalam hasil penelitian mengenai kelompok pekerja dengan masa kerja tertentu yang paling mudah mengalami burnout. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat burnout yang dialami karyawan berdasarkan lamanya masa kerja mereka dan untuk menemukan kelompok karyawan yang cenderung mengalami burnout dengan tingkat yang lebih tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Subjek penelitian dibagi menjadi empat kelompok berdasarkan lama bekerja, yaitu kurang dari 1 tahun, 1 sampai 3 tahun, 4 sampai 6 tahun, dan lebih dari 6 tahun. Data dianalisis dengan metode statistik deskriptif, mencakup nilai rata-rata, standar deviasi, skor terkecil, skor terbesar, serta penjelasan distribusi data melalui grafik Q-Q Plot. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelompok karyawan yang sudah bekerja kurang dari satu tahun memiliki tingkat burnout rata-rata tertinggi ($M = 33,769$), sedangkan kelompok yang sudah bekerja lebih dari enam tahun memiliki tingkat burnout rata-rata terendah ($M = 29,250$). Grafik Q-Q Plot menunjukkan

bahwa data di setiap kelompok memiliki bentuk distribusi yang hampir mirip dengan distribusi normal. Temuan tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja lebih singkat lebih mungkin mengalami kelelahan berlebihan dibandingkan karyawan yang sudah bekerja lebih lama. Oleh karena itu, lamanya waktu kerja adalah karakteristik penting yang harus diperhatikan dalam upaya mencegah burnout di tempat kerja.

Kata Kunci: *Burnout , Masa Kerja , Karyawan*

Pendahuluan

Burnout adalah salah satu masalah psikologis yang semakin sering diperhatikan di lingkungan kerja modern saat ini. Menurut (Maslach & Leiter, 2016), burnout dapat dikenali melalui tanda-tanda seperti merasa lelah secara emosional, memiliki sikap negative terhadap pekerjaan, serta penurunan kemampuan kerja seseorang. Perubahan cara bekerja yang semakin kompetitif membuat karyawan harus menyelesaikan tugas yang banyak, mencapai target yang sulit, serta terus berproduksi di bawah tekanan yang besar. Kondisi itu bisa menyebabkan stres kerja yang terus-menerus, dan akhirnya berubah menjadi burnout. Di tengah persaingan kerja yang semakin sengit, banyak perusahaan mengharapkan karyawan bekerja lebih cepat dan lebih efisien. Penelitian yang dilakukan oleh Ahman, Santoso, dan Bagaskara (2022) menunjukkan bahwa burnout dapat memengaruhi penurunan motivasi bekerja, rasa puas dalam bekerja, serta keterikatan terhadap organisasi. Jika situasi ini terus berlangsung, organisasi bisa mengalami penurunan hasil kerja dan peningkatan angka pemutusan hubungan kerja. Sebab itu, burnout bukan hanya masalah pribadi, tetapi juga menjadi hal penting yang memengaruhi kelangsungan hidup organisasi. Memahami faktor-faktor yang menyebabkan burnout sangat penting agar perusahaan bisa mencegahnya dengan lebih baik.

Salah satu hal yang mungkin terkait dengan burnout adalah berapa lama seseorang bekerja di suatu organisasi. Masa kerja umumnya terkait dengan pengalaman yang dimiliki, kemampuan untuk beradaptasi, serta terus-menerus terpapar pada berbagai tuntutan dan tantangan dalam pekerjaan. Karyawan yang sudah bekerja lama bisa mengalami penumpukan tekanan kerja, sehingga lebih mudah merasa lelah secara emosional. Namun di sisi lain, karyawan baru juga bisa merasa lelah karena harus menyesuaikan diri dengan budaya perusahaan dan tugas-tugas yang belum mereka kenal. Penelitian yang dilakukan oleh Aulia dan Rita (2021) menunjukkan bahwa lama waktu kerja berhubungan dengan kemunculan burnout pada para perawat di rumah sakit. Temuan tersebut menunjukkan bahwa burnout bisa terjadi pada karyawan baru maupun yang sudah bekerja lama, meskipun alasan dan cara tekanannya berbeda-beda. Durasi bekerja juga bisa memengaruhi bagaimana seseorang menghadapi tekanan, mengatur tugas yang diberikan, serta merancang cara mengatasi masalah. Oleh karena itu, hubungan antara lama bekerja dan terjadinya burnout masih perlu dikaji lebih dalam lagi. Dengan memahami hubungan tersebut secara lebih dalam, organisasi dapat membuat program kesejahteraan bagi karyawan yang lebih tepat dan sesuai kebutuhan (Basir, Kusumawati, & Carsita, 2026).

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda mengenai kaitan antara lama bekerja dan kelelahan berlebihan. Penelitian oleh Basir, Kusumawati, & Carsita, (2026) menunjukkan bahwa semakin lama seorang pekerja di industri furnitur bekerja, semakin tinggi tingkat burnout yang dialami oleh pekerja tersebut. Semakin lama seseorang bekerja, semakin tinggi kemungkinan mengalami kelelahan karena pekerjaan. Namun, ada

penelitian lain yang menunjukkan bahwa karyawan yang sudah bekerja lebih lama cenderung lebih mampu beradaptasi dan mengelola stres. Hal ini menunjukkan bahwa lama bekerja bisa jadi penyebab risiko maupun perlindungan terhadap burnout. Selain itu, perbedaan dalam jenis pekerjaan, budaya kerja, dukungan dari lingkungan sosial, serta gaya memimpin juga bisa memengaruhi hubungan antara lama bekerja dan terjadinya burnout (Rhodes & Salendu, 2020). Masa kerja kemungkinan bukan satu-satunya hal yang menyebabkan burnout, tapi juga bergantung pada kondisi kerja dan sifat individu masing-masing. Perbedaan hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa masih ada hal-hal yang perlu diteliti lebih lanjut. Penelitian tentang burnout berdasarkan lama bekerja penting untuk mengetahui apakah ada perbedaan tingkat burnout di setiap tahap karier karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan gambaran nyata mengenai kelompok karyawan yang paling mudah mengalami burnout seperti yang dikemukakan oleh Ahman, Santoso, dan Bagaskara (2022)

Berdasarkan penjelasan tersebut, burnout adalah masalah yang bisa memberikan dampak besar baik pada seseorang maupun pada institusi. (Maslach & Leiter, 2016) menyatakan bahwa burnout berhubungan dengan kondisi kerja dan memerlukan perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia. Memahami hal-hal yang menyebabkan burnout sangat penting agar perusahaan bisa membuat cara yang tepat untuk mencegahnya. Salah satu hal yang perlu diperhatikan lebih lanjut adalah durasi kerja, karena setiap periode kerja mungkin memiliki pengalaman dan masalah yang berbeda. Karyawan baru mungkin merasa tertekan saat beradaptasi, sementara karyawan yang sudah lama bekerja bisa merasa bosan dan dihadapkan pada banyak tuntutan pekerjaan. Penelitian tentang hubungan antara lama bekerja dan burnout diharapkan bisa menunjukkan kelompok karyawan yang lebih mungkin mengalami burnout, seperti yang disebutkan oleh Aulia dan Rita (2021). Hasil penelitian ini bisa menjadi acuan bagi organisasi dalam membuat program kesejahteraan karyawan dan pengelolaan stres yang lebih baik. Oleh karena itu, penelitian berjudul "Burnout di Tempat Kerja: Apakah Masa Kerja Menjadi Faktor Penentu?" perlu dilakukan agar bisa memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif untuk menggambarkan tingkat kelelahan emosional karyawan berdasarkan lama masa kerja mereka. Subjek penelitian ini adalah karyawan yang dibagi ke dalam empat kelompok berdasarkan lamanya bekerja, yaitu kurang dari satu tahun, satu hingga tiga tahun, empat hingga enam tahun, serta lebih dari enam tahun. Variabel yang diteliti adalah burnout, yang diukur menggunakan alat berupa skala burnout dan memberikan skor total untuk setiap responden. Analisis data dilakukan dengan metode statistik deskriptif dengan bantuan perangkat lunak pengolah data statistik guna mendapatkan nilai rata-rata (mean), standar deviasi, skor terendah, dan skor tertinggi untuk setiap kelompok berdasarkan lamanya masa kerja. Metode deskriptif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan secara empiris tingkat burnout di setiap kelompok berdasarkan masa kerja, tanpa mencoba menguji hubungan atau pengaruh antar variabel. Hasil analisis kemudian ditampilkan dalam bentuk tabel statistik deskriptif dan ditampilkan juga melalui Q-Q Plot agar dapat dilihat bagaimana distribusi data di setiap kelompok. Selanjutnya, hasil yang diperoleh diinterpretasikan dengan membandingkan rata-rata tingkat burnout antar kelompok berdasarkan durasi masa kerja, sehingga dapat diketahui kelompok karyawan yang cenderung memiliki tingkat burnout lebih tinggi atau lebih rendah. Sehingga, penelitian ini

memberikan gambaran tentang profile burnout karyawan berdasarkan lama pengalaman kerja, sebagai acuan untuk memahami masalah burnout di tempat kerja.

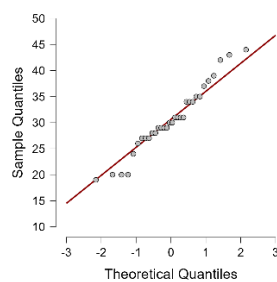
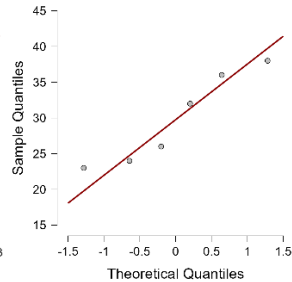
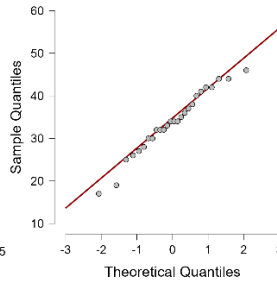
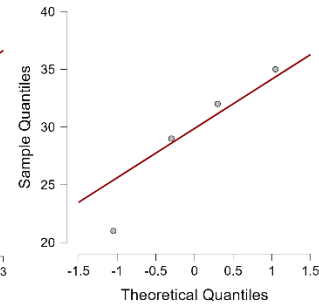
Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil statistik deskriptif terhadap variabel burnout pada karyawan, terlihat bahwa tingkat burnout berbeda di setiap kelompok berdasarkan lama masa kerjanya. Kelompok karyawan yang sudah bekerja antara 1 hingga 3 tahun terdiri dari 32 orang responden, dengan rata-rata (mean) tingkat burnout sebesar 30,656 dan standar deviasi sebesar 6,484. Dalam kelompok kerja yang terdiri dari 6 orang dengan masa kerja 4–6 tahun, rata-rata tingkat burnout yang diperoleh adalah 29,833 dengan standar deviasi sebesar 6,401. Sementara itu, kelompok karyawan yang sudah bekerja kurang dari 1 tahun, terdiri dari 26 orang, menunjukkan tingkat burnout rata-rata tertinggi, yaitu 33,769 dengan standar deviasi 7,415. Kelompok karyawan yang sudah bekerja lebih dari 6 tahun, berjumlah 4 orang, memiliki rata-rata tingkat burnout sebesar 29.250 dengan standar deviasi 6.021. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang sudah bekerja kurang dari satu tahun lebih cenderung mengalami kelelahan berlebihan dibandingkan dengan karyawan dari kelompok masa kerja lainnya. Selain itu, standar deviasi yang lebih besar pada kelompok tersebut menunjukkan bahwa tingkat burnout di antara responden lebih bervariasi.

Tabel. Descriptive Statistics Burnout Karyawan Berdasarkan Lamanya Bekerja
Descriptive Statistics

	TOTAL			
	1-3 tahun	4-6 tahun	< 1 tahun	> 6 tahun
Valid	32	6	26	4
Missing	0	0	0	0
Mean	30.656	29.833	33.769	29.250
Std. Deviation	6.484	6.401	7.415	6.021
Minimum	19.000	23.000	17.000	21.000
Maximum	44.000	38.000	46.000	35.000

Dilihat dari skor minimum dan maksimum, kelompok pegawai yang sudah bekerja kurang dari satu tahun memiliki rentang skor burnout yang paling lebar, yaitu dari 17 sampai 46, yang menunjukkan perbedaan tingkat burnout yang cukup besar di antara karyawan baru. Di kelompok orang yang bekerja 1 hingga 3 tahun, skor burnout berkisar antara 19 sampai 44, sedangkan kelompok yang bekerja 4 hingga 6 tahun memiliki skor antara 23 sampai 38. Kelompok orang yang sudah bekerja lebih dari 6 tahun memiliki rentang skor yang lebih sempit, yaitu berkisar dari 21 sampai 35.

1-3 tahun**4-6 tahun****< 1 tahun****> 6 Tahun**

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin lama seseorang bekerja, tingkat burnout cenderung tidak meningkat lagi dan justru lebih rendah dibandingkan orang yang baru mulai bekerja. Rata-rata tingkat burnout pada karyawan yang bekerja kurang dari setahun dipengaruhi oleh proses penyesuaian terhadap tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja baru, serta peran dan tanggung jawab yang masih dalam masa adaptasi. Sebaliknya, karyawan yang sudah bekerja lebih lama mungkin sudah punya pengalaman lebih, cara mengatasi masalah, dan kemampuan beradaptasi yang lebih baik, sehingga mampu mengelola tekanan kerja dengan lebih baik. Sebab itu, lamanya bekerja tampaknya memengaruhi tingkat burnout yang dialami karyawan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, terlihat bahwa tingkat burnout pada karyawan berbeda-beda tergantung pada lamanya masa kerja mereka. Penelitian menunjukkan bahwa kelompok pegawai yang sudah bekerja kurang dari satu tahun memiliki tingkat burnout rata-rata tertinggi ($M = 33,769$), sedangkan kelompok pegawai yang sudah bekerja lebih dari enam tahun memiliki tingkat burnout rata-rata terendah ($M = 29,250$). Temuan ini menunjukkan bahwa pekerja yang masih di awal karier mereka lebih mungkin merasa lelah karena pekerjaan dibandingkan dengan pekerja yang sudah bekerja lebih lama. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Aulia dan Rita (2021), masa kerja yang tidak terlalu lama sering kali terkait dengan proses penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja, tugas pekerjaan, dan budaya perusahaan yang masih dalam tahap pengembangan. Pada tahap itu, seseorang diminta belajar mengambil tanggung jawab yang baru, sehingga bisa berdampak meningkatkan tekanan di pikiran. Di sisi lain, karyawan yang sudah bekerja lama biasanya lebih terbiasa menghadapi stres kerja dan memahami berbagai tuntutan pekerjaan. Pengalaman itu bisa menjadi dukungan psikologis yang membantu seseorang dalam menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik. Oleh karena itu, perbedaan rata-rata burnout yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lama bekerja bisa menjadi salah satu faktor yang terkait dengan timbulnya burnout di kalangan karyawan. Temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa kemampuan adaptasi dan pengalaman kerja membantu mengurangi tingkat burnout di kalangan pekerja (Aulia dan Rita, 2021).

Selain rata-rata, penelitian ini juga menemukan bahwa skor burnout berbeda-beda di setiap kelompok berdasarkan lamanya masa kerja. Kelompok karyawan yang sudah bekerja kurang dari satu tahun memiliki standar deviasi yang paling tinggi ($SD = 7,415$), sedangkan kelompok karyawan yang sudah bekerja lebih dari enam tahun memiliki standar deviasi yang

lebih kecil ($SD = 6,021$). Menurut Harahap & Nasution, (2025) standar deviasi digunakan untuk menunjukkan tingkat variasi atau keragaman data terhadap nilai rata-ratanya. Nilai standar deviasi yang lebih besar menunjukkan bahwa data memiliki penyebaran yang lebih luas, sedangkan nilai yang lebih kecil mengindikasikan data cenderung terkonsentrasi di sekitar rata-rata. Kondisi itu menunjukkan bahwa bukan semua karyawan baru mengalami kelelahan berlebihan dengan tingkat yang sama. Beberapa orang bisa beradaptasi dengan cepat menghadapi tuntutan pekerjaan, sedangkan ada juga yang butuh waktu lebih lama untuk bisa menyesuaikan diri. Faktor seperti dukungan dari organisasi, sifat pribadi seseorang, kemampuan dalam menghadapi masalah, serta kondisi tempat kerja bisa menyebabkan perbedaan tersebut. Di sisi lain, kelompok karyawan yang sudah bekerja lebih lama menunjukkan perbedaan skor yang tidak terlalu besar. Ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang lebih lama memungkinkan seseorang memiliki cara penyesuaian yang lebih konsisten terhadap tekanan yang ada di tempat kerja. Oleh karena itu, masa kerja tidak hanya memengaruhi tingkat burnout, tetapi juga berkaitan dengan konsistensi pengalaman psikologis yang dialami karyawan dalam menghadapi tugas-tugas kerja setiap hari. Menurut (Kusumawati & Dewi, 2021), kemampuan seseorang dalam menghadapi tekanan kerja sangat berpengaruh dalam mengurangi kemungkinan terjadinya burnout. Pengalaman bekerja yang lebih lama membuat karyawan lebih memahami tugasnya, sehingga bisa menghadapi tuntutan pekerjaan dengan lebih baik.

Berdasarkan grafik Q-Q Plot, distribusi skor burnout di setiap kelompok berdasarkan lama bekerja menunjukkan pola yang nyaris mengikuti garis diagonal. Menurut (Ghasemi & Zahediasl, 2019), pola titik yang terletak di sekitar garis diagonal pada Q-Q Plot menunjukkan bahwa data cenderung mengikuti distribusi normal. Dalam kelompok masa kerja 1–3 tahun, 4–6 tahun, kurang dari satu tahun, maupun lebih dari enam tahun, sebagian besar titik terletak mendekati garis referensi meskipun ada beberapa penyimpangan di bagian ujung distribusi. Penyimpangan itu masih bisa dianggap normal karena jumlah sampel di setiap kelompok berbeda dan beberapa kelompok memiliki jumlah sampel yang cukup kecil. Hasil visualisasi tersebut menunjukkan bahwa data burnout yang diperoleh tidak menunjukkan adanya perubahan yang sangat besar, sehingga tidak memengaruhi penjelasan statistik deskriptif. Selain itu, pola distribusi yang hampir normal menunjukkan bahwa skor burnout terbagi secara merata di setiap kelompok berdasarkan lama masa kerja. Adanya beberapa titik yang letaknya jauh dari garis diagonal bisa menunjukkan seseorang mengalami burnout yang sangat tinggi atau sangat rendah dibandingkan dengan rata-rata kelompoknya. Namun secara umum, grafik Q-Q Plot mendukung hasil analisis statistik deskriptif yang menunjukkan bahwa data penelitian memiliki bentuk distribusi yang cukup baik untuk menggambarkan kondisi burnout pada karyawan. Dengan demikian, hasil visualisasi tersebut memperkuat penjelasan mengenai perbedaan tingkat burnout yang tergantung pada lama pengalaman kerja, seperti yang ditemukan dalam penelitian (Ghasemi & Zahediasl, 2019).

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang baru saja bekerja cenderung mengalami burnout dengan tingkat yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang sudah bekerja lebih lama. Temuan ini menunjukkan bahwa masa penyesuaian diri di tempat kerja merupakan tahap di mana orang cenderung mengalami tekanan psikologis. Menurut (Kusumawati & Dewi, 2021), orang yang baru saja memulai pekerjaan biasanya merasa tidak paham tentang tugasnya, sehingga bisa merasa stres dan kelelahan secara mental. Karyawan yang sudah bekerja lebih lama biasanya sudah mempelajari cara-cara yang lebih baik untuk

mengatasi tekanan di tempat kerja. Hasil dari analisis statistik deskriptif dan visualisasi Q-Q Plot dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lama masa kerja merupakan karakteristik yang penting dan perlu diperhatikan dalam upaya mencegah burnout. Organisasi bisa menggunakan informasi ini untuk membuat program pembekalan, bimbingan, dan peningkatan keterampilan yang lebih ketat bagi karyawan yang baru masuk. Intervensi tersebut diharapkan dapat membantu proses penyesuaian agar risiko kelelahan berlebihan bisa diredam sejak awal bekerja. Hasil penelitian ini juga memberikan manfaat nyata dalam mengelola sumber daya manusia dan membantu memperdalam pemahaman tentang berbagai faktor yang terkait dengan burnout di lingkungan kerja. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengalaman bekerja dan kemampuan beradaptasi berperan penting dalam mengurangi kemungkinan burnout pada karyawan (Kusumawati & Dewi, 2021)

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dan penjelasan grafik Q-Q Plot, bisa disimpulkan bahwa ada perbedaan tingkat burnout antara karyawan dengan lama kerja yang berbeda. Kelompok karyawan yang sudah bekerja kurang dari satu tahun menunjukkan rata-rata tingkat burnout yang paling tinggi dibandingkan kelompok lainnya, sementara karyawan yang sudah bekerja lebih dari enam tahun cenderung memiliki tingkat burnout yang lebih rendah dan lebih stabil. Temuan ini menunjukkan bahwa fase awal kerja adalah masa yang paling rentan terhadap terjadinya burnout karena karyawan masih sedang beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, lingkungan organisasi, serta tanggung jawab yang harus mereka lakukan. Sebaliknya, pengalaman kerja yang lebih lama tampaknya memberi kesempatan bagi seseorang untuk meningkatkan kemampuan mengatasi stres, cara menyesuaikan diri, dan pemahaman yang lebih dalam tentang pekerjaan mereka, sehingga kemungkinan terjadinya burnout bisa dikurangi. Hasil Q-Q Plot yang menunjukkan pola distribusi data yang cukup memadai juga memperkuat kebenaran gambaran deskriptif yang telah diperoleh. Dengan demikian, meskipun penelitian ini tidak memeriksa hubungan sebab-akibat secara langsung, hasil yang diperoleh jelas menunjukkan bahwa lama bekerja adalah salah satu faktor penting yang berhubungan dengan perbedaan tingkat kelelahan emosional pada para karyawan. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan perhatian khusus kepada karyawan baru dengan program orientasi, bimbingan, dan dukungan psikologis yang cukup agar mengurangi risiko burnout sejak awal bekerja dan meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Astrina Aulia, Nova Rita (2021). Hubungan Jenis Kelamin, Masa Kerja, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kejadian Burnout pada Perawat di Rumah Sakit P.P. Tahun 2019.
- Basir, M., Mira Wahyu Kusumawati, & Carsita, W. (2026). The Influence of Age and Work Tenure on Occupational Burnout among Furniture Industry Workers in Indonesia. *Viva Medika: Jurnal Kesehatan, Kebidanan Dan Keperawatan*, 19(1), 61–70. <https://doi.org/10.35960/vm.v19i1.2231>

- Ghasemi, A., & Zahediasl, S. (2012). Normality tests for statistical analysis: A guide for non-statisticians. *International Journal of Endocrinology and Metabolism*, 10(2), 486–489. <https://doi.org/10.5812/ijem.3505>
- Harahap, Y. A., Pauzi Nasution, R., Amir, A., Syekh, U., Hasan, A., & Padangsidempuan, A. A. (n.d.). *Peran Ukuran Pemusatan dan Penyebaran Data dalam Analisis Statistika*.
- Idris, R., 1*, B., Ahman, E., & Santoso, B. (2022). Issue 2 (2022) Pages 256-261 INOVASI: Jurnal Ekonomi. *Keuangan Dan Manajemen*, 18(2), 256. <https://doi.org/10.29264/jinv.v18i2.10821>
- Kusumawati, P. M., & Dewi, I. G. A. M. (2021). PERAN STRES KERJA MEMEDIASI PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP BURNOUT PERAWAT RUMAH SAKIT DAERAH MANGUSADA BADUNG. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(3), 209. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i03.p01>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Rhodes, P. G., & Salendu, A. (2020). Hubungan antara Ethical Organizational Culture dengan Burnout: Peran Mediasi Managerial openness. *JURNAL DIVERSITA*, 6(1), 1–9. <https://doi.org/10.31289/diversita.v6i1.3234>
- Rony Idris Bagaskara, Eeng Ahman, Budi Santoso (2022). Tinjauan literatur: faktor-faktor yang mempengaruhi job burnout pegawai selama era pandemi (periode tahun 2020-2021)