



Sustainable Environmental and Optimizing Industry Journal

e-ISSN: 2621-5586

Volume 5, Nomor 1, Maret 2023

Doi: <https://doi.org/10.36441/seoi.v5i1.1739>

EFEKTIVITAS KERJA DITINJAU DARI ASPEK BEBAN KERJA DAN BURNOUT

Work Effectiveness Examined through the Aspects of Workload and Burnout

Eli Retnowati, Mila Hariani, Moch. Irfan, Didit Darmawan, Arif Rachman Putra,
Tri Seno Anjanarko, Misbachul Munir*

Universitas Sunan Giri Surabaya

*E-mail Korespondensi: arifrachmanputra.caniago@gmail.com

Diterima: 21 Maret 2023

Disetujui: 30 Maret 2023

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of workload and burnout on employee work effectiveness. It employs a quantitative method with data collection through questionnaires. The research methodology involves data collection through questionnaires distributed to 120 employees of PT ABC in Gresik City. The sampling technique employed is saturation sampling, involving all employees of PT ABC in Gresik City. Regression analysis is utilized to test the relationship between workload and burnout variables on employee work effectiveness. The results of this study indicate a significant relationship between workload and burnout and employee work effectiveness. The higher the workload borne by employees, the higher the likelihood of experiencing burnout, which ultimately has a negative impact on their work effectiveness.

Keywords: *workload, burnout, work effectiveness*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Metode penelitian ini melibatkan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar kepada 120 karyawan PT ABC Kota Gresik. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh yang melibatkan seluruh karyawan PT ABC Kota Gresik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hubungan antara variabel beban kerja dan *burnout* terhadap efektivitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan *burnout* terhadap efektivitas kerja. Semakin tinggi beban kerja yang harus diemban oleh karyawan, semakin besar kemungkinan mereka mengalami *burnout* yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap efektivitas kerja mereka.

Kata kunci: *beban kerja, burnout, efektivitas kerja*

How to cite this article:

Retnowati, Eli. Hariani, Mila. Irfan, M. Darmawan, Didit. Putra, Arif Rachman. (2023). Efektivitas Kerja Ditinjau Dari Aspek Beban Kerja dan Burnout. *Sustainable Environmental and Optimizing Industry Journal*, 5(1), 1-10. Doi: <https://doi.org/10.36441/seoi.v5i1.1739>

PENDAHULUAN

Dalam konteks sosial, pekerjaan memainkan peran penting dalam membentuk struktur sosial dan menghubungkan individu dalam masyarakat. Pekerjaan memberikan peluang bagi individu untuk membangun jaringan sosial, mendapatkan pengalaman, serta berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi dan sosial baik pada tingkat lokal, nasional, maupun global. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, lingkungan kerja mengalami perubahan yang cepat (Ahmad et al., 2014). Peningkatan harapan dan tuntutan terhadap karyawan untuk mencapai hasil optimal seringkali berdampak pada tingginya tingkat beban kerja dan potensi terjadinya burnout. Di sisi lain, beban kerja yang berlebihan dapat berpotensi menyebabkan burnout, suatu kondisi di mana karyawan merasakan kelelahan fisik dan emosional akibat stres yang berkelanjutan (Winstanley & Whittington, 2002). Burnout tidak hanya merugikan kesejahteraan karyawan, tetapi juga mampu mengganggu efektivitas kerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan (Demerouti et al., 2009). Produktivitas organisasi terbentuk melalui akumulasi kinerja pekerja yang efektif (Arifin, 2021; Lestari & Mardikaningsih, 2020; Putra, 2022). Oleh karena itu, efektivitas kerja memiliki dampak pada kontribusi terhadap pengembangan organisasi melalui hasil kerja karyawan (Mardikaningsih & Darmawan, 2022; Retnowati, 2022).

Efektivitas kerja melibatkan penggunaan sumber daya secara positif untuk menghasilkan hasil yang diinginkan dalam waktu yang efisien (Fapohunda, 2013). Efektivitas kerja mengacu pada sejauh mana karyawan mampu mencapai tujuan dan kinerja yang diharapkan (Okoye & Ezejiolor, 2013). Efektivitas kerja biasanya diukur dengan seberapa baik organisasi mencapai tujuan strategisnya, seberapa produktif karyawan dalam melaksanakan tugas mereka, dan seberapa baik proses-proses bisnis dijalankan (Amah & Ahiauzu, 2013).

Pentingnya efektivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi menjadikan menyebabkan faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas ini menjadi relevan (Hariyani & Sigita, 2022). Pengaruh beban kerja terhadap efektivitas kerja dapat menjadi aspek yang kompleks (Parsons & Slabbert, 2001). Beban kerja adalah jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diemban oleh karyawan dalam konteks pekerjaan mereka (Bezuidenhout, 2015). Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan seseorang terburu-buru dan tidak memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas dengan baik (Widiyana & Darmawan, 2021; Tajuddin & Irfan, 2022). Ini bisa berdampak negatif pada kualitas hasil kerja (Putro, 2021; Munir et al., 2022). Jika seseorang memiliki terlalu banyak tugas atau tanggung jawab yang harus dijalankan dalam waktu yang terbatas, ini dapat mengakibatkan stres dan kelelahan (Djaelani, 2022). Hal ini dapat mengganggu fokus, konsentrasi, dan kreativitas, yang pada akhirnya dapat mengurangi efektivitas kerja (Van Wyk et al., 2016).

Burnout termasuk salah satu aspek yang mempengaruhi efektivitas kerja (Rothmann, 2003). *Burnout* merujuk pada tingkat kelelahan fisik dan emosional yang timbul akibat stres kronis di tempat kerja (Cordes & Dougherty, 1993). *Burnout* berhubungan erat dengan masalah kesejahteraan mental seperti kecemasan dan depresi (Happel et al., 2003). Ini dapat mengganggu kemampuan individu untuk mengelola stres dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Orang yang mengalami *burnout* cenderung sering merasa lelah, sakit, dan tidak mampu menghadapi tekanan kerja. Hal ini dapat berdampak negatif pada kelancaran operasional organisasi (Kilfedder et al., 2001). Mereka kehilangan minat pada tugas-tugas yang sebelumnya mereka nikmati dan tidak merasa terikat dengan tujuan organisasi (Djazilan, 2020; Mardikaningsih & Hariyani, 2020; Mendrika et al., 2021). Individu yang merasa stres dan terbebani cenderung memiliki respon emosional yang tidak stabil yang dapat merusak komunikasi dan kerjasama di tempat kerja (Schaufeli & Bakker, 2004).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak beban kerja dan *burnout* terhadap efektivitas kerja karyawan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang dinamika ini, manajemen perusahaan dapat membuat strategi yang tepat untuk mengelola beban kerja, mencegah *burnout*, dan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berharga bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada kesejahteraan karyawan dan peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang kompleksitas hubungan antara beban kerja, *burnout*, dan efektivitas kerja dalam konteks dunia kerja.

METODE

Di penelitian ini, metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian ini melibatkan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar kepada 120 karyawan PT ABC di Kota Gresik Jawa Timur. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh yang melibatkan seluruh karyawan PT ABC Kota Gresik. Metode sampling yang diterapkan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi terlibat dalam penelitian. Fokus penelitian ini adalah pada hubungan antara dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Untuk memastikan akurasi dan kelengkapan data, peneliti memilih pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *program statistik statistical package for the social sciences* (SPSS).

Beban kerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu (Hart & Warren, 2015). Beban kerja merujuk pada jumlah dan tingkat kompleksitas tugas yang harus dijalankan oleh seorang individu dalam jangka waktu tertentu (Watson *et al.*, 2019). Selanjutnya beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja (Shirom *et al.*, 2010). Hart dan Bortolussi (1984) menyatakan ada lima indikator untuk mengukur variabel beban kerja yang terdiri dari (1) tuntutan mental; (2) tuntutan fisik; (3) tuntutan temporal; (4) frustrasi; (5) usaha dan kinerja.

Burnout adalah kondisi fisik, emosional, dan mental yang muncul sebagai akibat dari stres kronis yang terkait dengan pekerjaan. (Cocco *et al.*, 2003). Burnout adalah perasaan yang lebih dari sedih atau kelelahan, melainkan merupakan keadaan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja yang terjadi pada individu yang terlibat dalam pekerjaan yang melibatkan interaksi manusia (Maslach, 2005). Maslach dan Jackson (1981) menyatakan ada tiga indikator *burnout* diantaranya adalah (1) kelelahan emosional; (2) depersonalisasi; dan (3) pencapaian pribadi.

Efektivitas kerja adalah sejauh mana individu atau kelompok berhasil mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan dengan menggunakan sumber daya yang ada (Manzoo, 2012). Menurut efektivitas kerja adalah pencapaian tujuan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi atau individu dengan cara yang optimal dan efisien (Mwema & Gachunga, 2014). Parumasur dan Govender (2012) mengungkapkan ada 5 indikator efektivitas kerja, yaitu (1) manusia; (2) keuangan; (3) pemasaran; (4) operasi (layanan); dan (5) pengembangan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan pada variabel penelitian dan dimensi penelitian maka tahapan selanjutnya akan dianalisis. Kemudian tiap-tiap pernyataan yang mewakili dimensi pengukuran penelitian akan diukur menggunakan skala Likert satu sampai dengan delapan.

Untuk analisis data memepgunakan regresi linear berganda. Tetapi sebelum itu dilakukan pengujian validitas, reliabilitas beserta asumsi klasik.

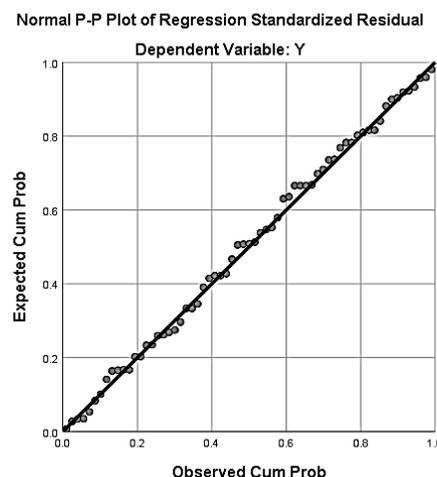
HASIL DAN PEMBAHASAN

Di penelitian ini, sebanyak 120 kuesioner disebarkan kepada karyawan yang bekerja di PT ABC. Dari jumlah tersebut, mayoritas responden merupakan perempuan, mencakup 63 responden (sekitar 63%), sementara responden laki-laki berjumlah 57 responden (sekitar 57%). Mayoritas dari mereka juga berada pada rentang usia 24-30 tahun, dengan jumlah 68 responden (sekitar 68%).

Dalam konteks penelitian ini, telah ditetapkan bahwa setiap pernyataan item dianggap valid jika nilai korelasi total item yang telah disesuaikan melebihi 0,3. Dari hasil analisis, terbukti bahwa semua pernyataan pada variabel beban kerja (X_1), burnout (X_2), dan efektivitas kerja (Y) memenuhi persyaratan ini dengan nilai korelasi pada masing-masing pernyataan melebihi batas 0,3. Oleh karena itu, tidak ada pernyataan yang dikecualikan dari analisis. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan terkait variabel beban kerja (X_1), burnout (X_2), dan efektivitas kerja (Y) dapat dianggap sebagai pernyataan yang valid dalam konteks penelitian ini.

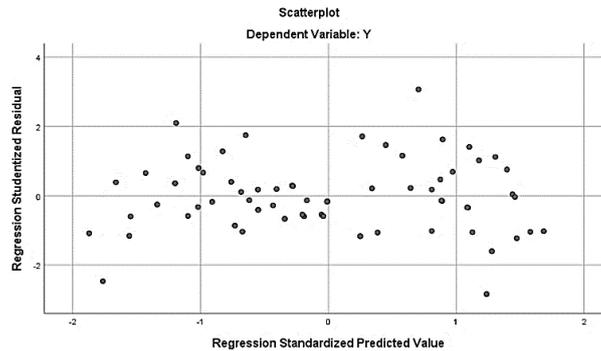
Kemudian, dilakukan evaluasi reliabilitas untuk mengukur sejauh mana instrumen tersebut konsisten dan dapat dipercaya. Keandalan instrumen dianggap cukup apabila mampu menghasilkan data yang stabil serta konsisten ketika digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama. Dalam hal ini, uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien alpha dengan ambang batas 0,6. Jika koefisien alpha melebihi angka ini, maka kuesioner dapat dianggap memiliki tingkat keandalan yang memadai. Hasil uji reliabilitas untuk variabel beban kerja (X_1) menunjukkan bahwa nilai koefisien alpha adalah 0,811. Sedangkan untuk variabel burnout (X_2), koefisien alpha memiliki nilai sebesar 0,779. Di sisi lain, dalam kerangka penelitian ini, variabel efektivitas kerja (Y) menunjukkan nilai koefisien alpha sebesar 0,844. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel beban kerja, burnout, dan efektivitas kerja memiliki tingkat keandalan yang cukup. Secara sederhana, alat pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan dalam mengukur variabel-variabel yang menjadi objek kajian.

Selanjutnya, dilakukan uji normalitas menggunakan grafik P-P plot. Gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik P-P Plot cukup dekat dengan garis diagonal, menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal sesuai dengan harapan.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Dokumen peneliti

Kemudian, kualitas data juga dievaluasi melalui pengujian heteroskedastisitas, seperti yang terlihat dalam Gambar 2. Hasil dari pengujian tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda pola heteroskedastisitas yang terlihat pada data penelitian.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Dokumen peneliti

Selain itu, analisis dilakukan untuk menguji adanya autokorelasi melalui pemeriksaan nilai Durbin Watson. Berdasarkan informasi dari Tabel 1, ditemukan bahwa nilai Durbin Watson yang tercatat adalah 1,061. Hal ini menggambarkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda autokorelasi pada data penelitian.

Tabel 1. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.746 ^a	.556	.542	4.654	1.061

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Langkah berikutnya melibatkan analisis menggunakan koefisien determinasi. Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat keterkaitan yang erat antara variabel-variabel yang diteliti, dengan nilai R mencapai 0,746. Lebih lanjut, nilai R Square tercatat sebesar 0,556. Hasil ini menandakan bahwa sekitar 55,6% variasi dalam efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel seperti beban kerja dan *burnout*. Sisanya, sekitar 44,4%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini.

Tabel 2. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1682.171	2	841.086	38.838	.000 ^b
	Residual	1342.690	62	21.656		
	Total	3024.862	64			

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F-hitung mencapai 38,838, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai probabilitas ini lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi memiliki signifikansi yang kuat. Secara lebih rinci, analisis ini mengindikasikan bahwa variabel beban kerja (X.1) dan *burnout* (X.2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja. Oleh karena itu, hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti beban kerja dan *burnout* memainkan peran penting dalam mempengaruhi tingkat efektivitas kerja.

Tabel 3. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	24.400	4.468			5.462	.000
X1	-3.488	.496	-.597		-7.030	.000
X2	-2.935	.500	-.498		-5.868	.000

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Langkah berikutnya melibatkan pengujian multikolinearitas dengan menggunakan VIF (variance inflation factor) dan tolerance. Hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel tidak melebihi nilai ambang batas VIF 10 dan memiliki nilai tolerance di atas 0,1. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks model penelitian ini, tidak ada masalah multikolinearitas yang perlu diatasi.

Jika nilai signifikansi (sig.) $t < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara terpisah terhadap intensi turnover. Artinya, baik variabel beban kerja (X_1) maupun *burnout* (X_2) masing-masing memiliki kontribusi yang signifikan terhadap variabel efektivitas kerja (Y).

Hasil dari penelitian ini menghasilkan suatu model regresi yang dapat direpresentasikan sebagai berikut: $Y = 24,400 + 3,488X_1 + 2,935X_2$. Dari model ini, dapat diambil kesimpulan bahwa apabila semua variabel, yaitu beban kerja dan tingkat burnout memiliki nilai nol, maka prediksi nilai efektivitas kerja akan sekitar 24,400.

Dari hasil analisis terlihat bahwa dampak beban kerja terhadap efektivitas kerja karyawan memiliki tingkat signifikan. Temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Haward *et al.* (2003); Bewell *et al.* (2014); Darmawan dan Putra (2022) yang menyatakan beban kerja merupakan faktor penting dalam mempengaruhi efektivitas di suatu perusahaan. Ketika beban kerja sesuai dengan kapasitas dan keterampilan seorang pekerja, itu dapat memotivasi dan meningkatkan produktivitasnya (Nwinyokpugi, 2018). Terlalu banyak tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang pekerja dapat menyebabkan *overload* (Walumbwa & Schaubroeck, 2009). Hal ini bisa berdampak negatif terhadap efektivitas kerja karena pekerja mungkin merasa stres, kelelahan, dan kesulitan untuk menyelesaikan tugas dengan baik (Anjanarko & Jahroni, 2022). Kemampuan mengelola waktu dan mengatur prioritas tugas merupakan faktor kunci dalam menghadapi beban kerja (Darmawan *et al.*, 2016). Karyawan yang memiliki kemampuan untuk mengenali tugas-tugas yang memiliki prioritas dan urgensi yang tinggi, serta mampu mengelola waktu dengan cerdas, cenderung lebih efektif dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan mereka (Irfan & Hariani, 2022). Manajer dan organisasi perlu memberikan perhatian terhadap seimbangannya produktivitas dan kesejahteraan karyawan (Arifin *et al.*, 2022). Dalam konteks ini, manajemen yang cerdas melibatkan pemantauan terhadap tingkat beban kerja, penyebaran tugas dengan tepat, pemberian sumber daya yang sesuai, serta pengembangan strategi untuk mengatasi stres dan tekanan yang mungkin muncul.

Hasil temuan mengindikasikan bahwa *burnout* memiliki kontribusi signifikan terhadap tingkat efektivitas kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Maricuțoiu *et al.* (2016); Iancu *et al.* (2018) yang juga mengungkapkan pengaruh *burnout* terhadap efektivitas kerja sangat signifikan dan dapat merugikan karyawan maupun organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang mengalami *burnout* cenderung mengalami penurunan produktivitas kerja (Darmawan, 2015). Individu yang mengalami burnout mungkin menghadapi kesulitan dalam menjaga konsentrasi, fokus, dan menyelesaikan tugas dengan efisiensi. Dampak dari burnout dapat berujung pada penurunan kualitas kerja, sebab karyawan yang terkena dampak cenderung kekurangan energi dan motivasi yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan baik (Siu *et al.*, 2014). Dalam konteks ini, karyawan yang sedang mengalami burnout memiliki risiko lebih tinggi dalam membuat kesalahan dalam pelaksanaan tugas mereka, yang pada akhirnya dapat menyebabkan ketidhati-hatian dan penurunan kualitas pengambilan keputusan. Karyawan yang merasakan burnout juga lebih cenderung memutuskan untuk mencari pekerjaan dengan kondisi yang lebih baik, berpotensi meningkatkan tingkat pergantian karyawan di dalam organisasi. Oleh karena itu, penting

untuk mengelola kondisi burnout guna menjaga efektivitas kerja dan kesejahteraan individu di lingkungan kerja. Organisasi harus menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, memberikan dukungan psikologis yang diperlukan, dan menerapkan praktik manajemen stres yang efektif. Dengan demikian, upaya tersebut dapat membantu meminimalisir dampak burnout dan mendorong kinerja optimal serta kesejahteraan karyawan di dalam organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan burnout memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja individu. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi manajemen sumber daya manusia dan praktisi di tempat kerja. Perlu dilakukan upaya untuk secara bijaksana mengelola beban kerja karyawan melalui pembagian ulang tugas, penetapan prioritas, dan penyediaan sumber daya yang memadai. Selain itu, perhatian harus diberikan terhadap tanda-tanda burnout, dan strategi harus diterapkan untuk mengurangi stres kronis di tempat kerja. Inisiatif seperti program kesejahteraan mental dan dukungan psikososial dapat memainkan peran yang sangat penting. Sebagai hasilnya, organisasi dapat memastikan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmad, N., Z. Yue, R. Saeed, D. Darmawan, M. Jaykumar & A. A. Mohamed. (2014). Effective Implementation of Strategic Plans and Actions in Modern Corporate Management. *The Business & Management Review*, 4(2), 295-312.
- [2] Amah, E., & Ahiauzu, A. (2013). Employee Involvement and Organizational Effectiveness. *Journal of Management Development*, 32(7), 661-674.
- [3] Anjanarko, T.S. & J. Jahroni. (2022). The Effect of Workload and Compensation on Employee Productivity, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(2), 51 – 55.
- [4] Arifin, S. (2021). The Effect of Employability, and Organizational Climate on Employee Performance, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 1(2), 33-42.
- [5] Arifin, S. & M. Irfan. (2021). The Relationship of Achievement Motivation and Employee Satisfaction, *Journal of Science, Technology and Society*, 2(2), 1-6.
- [6] Arifin, S., D. Darmawan, C.F.B. Hartanto & A. Rahman. (2022). Human Resources based on Total Quality Management, *Journal of Social Science Studies*, 2(1), 17 – 20.
- [7] Bewell, H., I. Yakubu., D. Owotunse., & E. E. Ojih. (2014). Work-Induced Stress and its Influence on Organizational Effectiveness and Productivity Among Nigerian Workers. *African Research Review*, 8(1), 112-125.
- [8] Bezuidenhout, A. (2015). Implications for Academic Workload of the Changing Role of Distance Educators. *Distance Education*, 36(2), 246-262.
- [9] Cocco, E., M. Gatti., C. A. De Mendonça Lima., & V. Camus. (2003). A Comparative Study of Stress and Burnout Among Staff Caregivers in Nursing Homes and Acute Geriatric Wards. *International Journal of Geriatric Psychiatry*, 18(1), 78-85.

- [10] Cordes, C. L., & T. W. Dougherty. (1993). A Review and an Integration of Research on Job Burnout. *Academy of Management Review*, 18, 621-656.
- [11] Darmawan, D. (2015). Pengaruh Burnout dan Fasilitas Kerja terhadap Turnover Pekerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 8-14.
- [12] Darmawan, D., E. A. Sinambela, Nur Ika Mauliyah. (2016). The Effect of Competence, Independence and Workload on Audit Quality, *JARES*, 1(2), 47 – 57.
- [13] Darmawan, D. & A. R. Putra. (2022). Pencapaian Efektivitas Kerja Melalui Optimalisasi Kecerdasan Emosional dan Pemberian Beban Kerja Secara Tepat Kepada Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 8-16.
- [14] Demerouti, E., P. M. Le Blanc., A. B. Bakker., W. B. Schaufeli., & J. Hox. (2009). Present But Sick: A Three-Wave Study on Job Demands, Presenteeism and Burnout. *Career Development International*, 14(1), 50-68.
- [15] Djaelani, M. & D. Darmawan. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Beban Kerja terhadap Kinerja Pekerja Proyek Konstruksi, *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik*, 1 (4), 15-27.
- [16] Djazilan, M. S. & D. Darmawan. (2020). Effect of Compensation, Job Demand, Job Characteristics on Employee Retention, *Journal of Science, Technology and Society*, 1(2), 1-8.
- [17] Fapohunda, T. M. (2013). Towards Effective Team Building in the Workplace. *International Journal of Education and Research*, 1(4), 1-12.
- [18] Hariani, M. & D. S. Sigita. (2022). The Influence of Interpersonal Skills and Leadership Style on Employee Work Effectiveness, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(2), 6 – 11.
- [19] Happel, B., J. Pinikahana., & T. Martin. (2003). Stress and Burnout in Forensic Psychiatric Nursing. *Stress and Health*, 19, 63-68.
- [20] Hart, S. G., & M. R. Bortolussi. (1984). Pilot Errors as a Source of Workload. *Human Factors*, 26(5), 545-556.
- [21] Hart, S. M., & A. M. Warren. (2015). Understanding Nurses' Work: Exploring the Links Between Changing Work, Labour Relations, Workload, Stress, Retention and Recruitment. *Economic and Industrial Democracy*, 36(2), 305-329.
- [22] Haward, R., Z. Amir., C. Borrill., J. Dawson., J. Scully., M. West., & R. Sainsbury. (2003). Breast Cancer Teams: The Impact of Constitution, New Cancer Workload, and Methods of Operation on Their Effectiveness. *British Journal of Cancer*, 89(1), 15-22.
- [23] Iancu, A. E., A. Rusu., C. Măroiu., R. Păcurar., & L. P. Maricuțoiu. (2018). The Effectiveness of Interventions Aimed at Reducing Teacher Burnout: A Meta-Analysis. *Educational Psychology Review*, 30, 373-396.
- [24] Irfan, M. & M. Hariani. (2022). The Effect of Work Environment and Workload on Employee Satisfaction, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(2), 11-18.
- [25] Jahroni, J. & D. Darmawan. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen dan Bisnis (JTIMB)*, 5(2), 95-106.

- [26] Kilfedder, C. J., K. G. Power., & T. J. Wells. (2001). Burnout in Psychiatric Nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 34, 383-396.
- [27] Lestari, U. P. & R. Mardikaningsih. (2020). Effect of Leadership Behavior and Work Climate on Employee Performance, *Journal of Science, Technology and Society*, 1(1), 5-12.
- [28] Manzoor, Q. A. (2012). Impact Of Employees Motivation on Organizational Effectiveness. *Business Management and Strategy*, 3(1), 1-12.
- [29] Mardikaningsih, R., & M. Hariani. (2020). Effect of Work Climate and Wages on Turnover Intention, *Journal of Science, Technology and Society*, 1(2), 21-28.
- [30] Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2022). The Influence of Working Conditions and Employee Motivation on Job Performance, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(2), 1-10.
- [31] Maslach, C. (2005). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 14(5), 243-246.
- [32] Maslach, C., & S. E. Jackson. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- [33] Mendrika, V., D. Darmawan, T.S. Anjanarko, Jahroni, M. Shaleh, & B. Handayani. (2021). The Effectiveness of the Work from Home (WFH) Program during the Covid-19 Pandemic, *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 44-46.
- [34] Mwema, N. W., & H. G. Gachunga. (2014). The Influence of Performance Appraisal on Employee Productivity in Organizations: A Case Study of Selected WHO Offices in East Africa. *International Journal of Social Sciences and Entrepreneurship*, 1(11), 324-337.
- [35] Munir, M., S. Arifin, D. Darmawan, F. Issalillah & R. K. Khayru. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88-99.
- [36] Nwinyokpugi, P. N. (2018). Workload Management Strategies and Employees Efficiency in the Nigeria Banking Sector. *International Journal of Innovative Research and Development*, 7(1), 286-293.
- [37] Okoye, P. V. C., & R. A. Ezejiiofor. (2013). The Effect of Human Resources Development on Organizational Productivity. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(10), 250.
- [38] Parsons, P. G., & A. D. Slabbert. (2001). Performance Management and Academic Workload in Higher Education. *South African Journal of Higher Education*, 15(3), 74-81.
- [39] Parumasur, S. B., & P. Govender. (2012). Assessing Functional Dimensions of Organisational Effectiveness. *Corporate Ownership & Control*, 10(1), 215-226.
- [40] Putra, A.R. (2022). Improving Employee Performance through the Implementation of Total Quality Management and the Effectiveness of the Remuneration System, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(2), 1 – 5.
- [41] Putro, W.K.P. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompleksitas Tugas, Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Unicharm Indonesia, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 21-32.

- [42] Radjawane, L.E. & D. Darmawan. (2022). Construction Project Worker Satisfaction Reviewing from the Role of the Work Environment and Leadership, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(3), 36–40.
- [43] Retnowati, E. & D. Darmawan. (2022). Efforts to Increase Employee Performance Through Quality of Work Life and Strengthening Self-Efficiency. *Journal of Science, Technology and Society*, 3(2), 8–14.
- [44] Retnowati, E. & D. Darmawan. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Sikap Kerja Dan Penegakan Keadilan Organisasi, *Arbitrase: Jurnal Ekonomi dan Akuntansi*, 3(2), 219-226.
- [45] Rothmann, S. (2003). Burnout and Engagement: A South African Perspective. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(4), 16-25.
- [46] Schaufeli, W. B., & A. B. Bakker. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behaviour*, 25, 1-23.
- [47] Shirom, A., N. Nirel., & A. D. Vinokur. (2010). Work Hours and Caseload as Predictors of Physician Burnout: The Mediating Effects by Perceived Workload and by Autonomy. *Applied Psychology*, 59(4), 539-565.
- [48] Siu, O. L., C. L. Cooper., & D. R. Phillips. (2014). Intervention Studies on Enhancing Work Well-Being, Reducing Burnout, and Improving Recovery Experiences Among Hong Kong Health Care Workers and Teachers. *International Journal of Stress Management*, 21(1), 69.
- [49] Tajuddin, A. & M. Irfan. (2022). Dampak Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Stres Kerja terhadap Keterikatan Kerja, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 1-10.
- [50] Van Wyk, S. M., L. T. De Beer., J. Pienaar., & W. B. Schaufeli. (2016). The Psychometric Properties of a Workplace Boredom Scale (DUBS) Within the South African Context. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1), 1-10.
- [51] Walumbwa, F. O., & J. Schaubroeck. (2009). Leader Personality Traits and Employee Voice Behavior: Mediating Roles of Ethical Leadership and Work Group Psychological Safety. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1275.
- [52] Watson, A. G., J. V. McCoy., J. Mathew., D. A. Gundersen., & R. M. Eisenstein. (2019). Impact of Physician Workload on Burnout in the Emergency Department. *Psychology, Health & Medicine*, 24(4), 414-428.
- [53] Widiyana, E.O & D. Darmawan. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT Intidragon Suryatama Mojokerto, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 33-42.
- [54] Winstanley, S., & R. Whittington. (2002). Anxiety, Burnout and Coping Styles in General Hospital Staff Exposed to Workplace Aggression: A Cyclical Model of *Burnout* and Vulnerability to Aggression. *Work & Stress*, 16(4), 302-315.