

KAJIAN LITERATUR: BURNOUT & STRATEGI PENANGANANNYA

Mauliddini Azizah¹, Raihan Pamungkas², Netty Merdiaty³

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: 202110515116@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515221@mhs.ubharajaya.ac.id,
netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id**Abstrak**

Burnout adalah kondisi kelelahan fisik dan emosional yang diakibatkan oleh paparan stres berulang dalam pekerjaan. Kondisi ini sering kali membuat karyawan harus bekerja lebih lama di bawah tekanan tinggi yang pada akhirnya berdampak negatif pada kesehatan serta efektivitas organisasi. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan literature review dengan mencari dan menganalisis literatur relevan dari sumber jurnal yang kredibel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Burnout berdampak negatif terhadap kepuasan kerja, terutama melalui kelelahan emosional dan penurunan pencapaian pribadi, sementara lingkungan kerja yang adil dan pelatihan kesadaran dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan mengurangi burnout. Kesejahteraan karyawan dapat ditingkatkan melalui pendekatan psikologi positif, kebijakan berbasis bukti, dan lingkungan kerja yang mendukung sehingga produktivitas dan keberlanjutan organisasi dapat ditingkatkan.

Kata Kunci: Burnout, Stres, Strategi Penanganan, Kesejahteraan Psikologis

Abstract

Burnout is a state of physical and emotional exhaustion resulting from prolonged exposure to work-related stress. This condition often compels employees to work extended hours under high pressure, ultimately negatively affecting health and organizational effectiveness. This research employs a literature review approach by identifying and analyzing relevant studies from credible journal sources. The results show that Burnout negatively impacts job satisfaction, mainly through an emotional fatigue and decreased personal accomplishment, while a fair work environment and mindfulness training can improve psychological well-being and reduce burnout. Employee well-being can be improved through positive psychology approaches, evidence-based policies, and supportive work environments so that organizational productivity and sustainability are enhanced.

Keywords: Burnout, Stress, Coping Strategy, Psychological Well-being

Article History

Received: November 2024

Reviewed: November 2024

Published: November 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Liberosis.v1i2.365

Copyright : Author**Publish by : Liberosis**

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Pendahuluan

Di era globalisasi, perusahaan harus terus beradaptasi untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat. Tekanan ini tidak hanya dirasakan oleh perusahaan tetapi juga oleh tenaga kerja,

yang menjadi ujung tombak operasional. Salah satu dampak signifikan yang dialami tenaga kerja akibat tekanan kerja adalah burnout, yaitu kondisi kelelahan fisik dan emosional yang diakibatkan oleh paparan stres berulang dalam pekerjaan. Kondisi ini dapat menyebabkan karyawan bekerja lebih lama dengan tekanan yang tinggi, yang pada akhirnya merugikan kesehatan karyawan dan kinerja organisasi (Benazić & Ružić, 2013).

Burnout memiliki tiga ciri utama, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan rasa pencapaian pribadi. Ketiga aspek ini sering kali muncul karena stres yang terus menerus tanpa manajemen yang baik. Ketika karyawan merasa kehilangan kendali atas perannya, maka karyawan lebih rentan terhadap kelelahan yang berimbas pada kesehatan fisik dan mental. Kondisi ini menjadi lebih serius ketika organisasi tidak memberikan dukungan yang cukup untuk mengurangi beban kerja atau stres yang dialami (Maslach & Leiter, 2008). Selain itu, faktor ini juga memperburuk kesehatan karyawan secara menyeluruh, termasuk risiko gangguan emosional (Adriaenssens et al., 2015).

Tekanan kerja tidak hanya berdampak pada saat jam kerja, tetapi juga memengaruhi waktu istirahat karyawan. Beban kerja yang berat, tanggung jawab yang saling tumpang tindih, dan ekspektasi yang tinggi dari organisasi menjadi pemicu utama stres. Ketika dibiarkan, hal ini dapat menyebabkan kerugian besar, baik bagi individu maupun perusahaan. Contohnya, di Amerika Serikat, burnout menyebabkan kerugian ekonomi sekitar \$190 miliar setiap tahun karena absensi kerja dan penurunan produktivitas, dengan lebih dari 550 juta jam kerja hilang setiap tahunnya (Goh et al., 2016).

Setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dalam mengelola burnout. Beberapa karyawan dapat pulih dengan cepat, tetapi ada juga yang membutuhkan waktu lebih lama atau bahkan memerlukan bantuan profesional untuk kembali produktif. Karyawan yang gagal menangani burnout cenderung lebih sering absen, menunjukkan kinerja buruk, atau bahkan memutuskan berhenti bekerja. Hal ini menciptakan tantangan besar bagi organisasi untuk mempertahankan tenaga kerja yang sehat secara fisik dan mental (Calaguas, 2017). Selain itu, studi menunjukkan bahwa absensi dan perpindahan kerja yang tinggi adalah indikator yang sering ditemukan pada karyawan yang tidak mampu mengatasi burnout (Wigert & Agrawal, 2018).

Psikologi positif menawarkan pendekatan yang dapat membantu mencegah burnout, yakni dengan meningkatkan kemampuan individu dalam merawat diri dan mengembangkan pola pikir positif. Pendekatan ini berfokus pada penguatan aspek kesejahteraan subjektif karyawan sehingga lebih mampu mengatasi tantangan di tempat kerja tanpa mudah terpengaruh oleh pengalaman negatif (Seligman & Csikszentmihalyi, 2001). Strategi ini penting untuk diterapkan karena membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung produktivitas.

Individu dengan sikap optimis memiliki kemampuan lebih baik dalam melihat sisi positif dari setiap peristiwa, sehingga dapat mengurangi kecemasan dan stres berlebihan. Sikap ini tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas perusahaan dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan (Bryson et al., 2015). Sikap optimisme ini perlu didukung oleh organisasi dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong karyawan untuk mengelola stres secara efektif. Walaupun fleksibilitas dalam jadwal kerja sering dianggap solusi untuk mengurangi stres, tantangan baru seperti peningkatan beban kerja dan tanggung jawab tetap membutuhkan perhatian serius. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen stres tidak cukup hanya dengan menawarkan waktu kerja yang fleksibel, tetapi juga dengan menyediakan sumber daya yang mendukung kesejahteraan karyawan (Calaguas, 2017).

Secara keseluruhan, burnout memiliki dampak yang luas, mulai dari menurunnya kesehatan individu hingga berkurangnya kinerja organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah nyata untuk mencegah burnout, seperti menerapkan manajemen stres yang efektif, menyediakan dukungan kesehatan mental, dan mendorong karyawan untuk mengadopsi kebiasaan perawatan diri yang sehat. Upaya ini tidak hanya bermanfaat bagi individu tetapi juga bagi keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang (Bryson et al., 2015).

MetODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan literature review dengan mencari dan menganalisis literatur relevan dari sumber jurnal yang kredibel. Fokusnya adalah mengidentifikasi burnout dan strategi penanganannya serta mengevaluasi kekuatan, keterbatasan, dan kesenjangan dalam penelitian sebelumnya. Temuan dari berbagai sumber jurnal nasional dan internasional yang diintegrasikan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif dan mengeksplorasi implikasi praktis terkait pencegahan burnout di berbagai sektor pekerjaan. Pendekatan ini bertujuan memberikan pandangan holistik terhadap fenomena burnout dan strategi intervensinya.

Tabel 1: Rangkuman Tinjauan Literatur

No.	Penulis (Tahun)	Judul	Variabel	Metode	Temuan
1.	(Cetinka ya et al., 2017)	"Analysis of Job Satisfaction and Burnout Level of Nurses in Different Generations "	Kepuasa n kerja dan Burnout	Penelitian deskriptif dengan survei	Temuan penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan dalam kepuasan kerja dan tingkat burnout antara perawat Generasi X dan Y. Kedua kelompok menunjukkan tingkat kepuasan kerja dan burnout yang sedang.
2.	(Maslach & Leiter, 2008)	"Early Predictors of Job Burnout and Engagemen t"	Burnout dan Keterliba tan kerja	Survei	Penelitian ini menemukan bahwa individu dengan pola tidak konsisten pada Waktu 1 lebih cenderung mengalami perubahan kelelahan atau keterlibatan pada Waktu 2. Ketidaksesuaia n di tempat kerja, terutama persepsi tentang keadilan, menjadi faktor penentu perubahan tersebut.

3.	(Gagnon et al., 2016)	"Self-regulation capacity is linked to wellbeing and burnout in physicians and medical students: Implications for nurturing self-help skills"	Kesejahteraan, Burnout, dan Regulasi diri	Survei online – data kuesioner	Temuan penelitian menunjukkan bahwa kapasitas pengaturan diri berhubungan positif dengan kesejahteraan psikologis dan negatif dengan kelelahan pada kedua kelompok.
4.	(Benazić & Ružić, 2013)	"The Relationship Between Job-Related Burnout and Job Satisfaction in Personal Selling"	Burnout dan Kepuasan kerja	Kuesioner – skala likert	Temuan ini juga menyoroti komponen burnout yang jarang diteliti, seperti depersonalisasi dan pencapaian pribadi. Hasil menunjukkan bahwa kelelahan emosional sebagai gejala awal burnout dan penurunan pencapaian pribadi sebagai tahap akhirnya berpengaruh negatif pada kepuasan kerja.
5.	(Burke et al., 2010)	"Burnout, work satisfaction and psychological well-being among nurses in Turkish hospitals"	Burnout, Kepuasan kerja, dan Kesejahteraan psikologis	Survei dengan kuesioner	Penelitian di kalangan perawat mengungkapkan bahwa burnout berpengaruh pada perilaku kerja, kondisi psikologis, dan pandangan mereka terhadap kinerja rumah sakit.

6.	(Van Hoy & Rzesutek, 2022)	"Burnout and Psychological Wellbeing Among Psychotherapists: A Systematic Review"	Burnout dan Kesejahteraan psikologis	Tinjauan sistematis dan Meta-analisis sesuai standar PRISMA	Penelitian ini menemukan bahwa burnout dan kesejahteraan psikologis psikoterapis dipengaruhi oleh faktor sosiodemografi, intrapersonal, serta karakteristik pekerjaan. Namun, terdapat variasi tinggi dalam pengukuran burnout dan kesejahteraan, sehingga diperlukan pendekatan metodologis yang lebih konsisten di masa depan.
7.	(Rothmann, 2008)	"Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work-related wellbeing"	Kepuasan kerja, Stres kerja, Burnout, dan Keterlibatan kerja	Survei cross-sectional	Hasil penelitian ini mendukung model kesejahteraan kerja dengan empat dimensi: kepuasan kerja (senang vs tidak senang), stres kerja (cemas vs nyaman), kelelahan (lelah vs bersemangat), dan keterlibatan (antusias vs depresi).
8.	(Kılıç et al., 2011)	"The relationship between professional burnout and job satisfaction"	Burnout dan Kepuasan kerja	Survei dan Tinjauan literatur	Penelitian ini menemukan bahwa burnout berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

		levels of employee: A study into employees in hotel enterprises"			karyawan. Tingkat kegagalan pribadi karyawan hotel bintang lima berada di atas rata-rata, tingkat kelelahan emosional dan depersonalisasi berada di bawah rata-rata. Secara keseluruhan, karyawan menunjukkan tingkat kelelahan profesional yang rendah.
9.	(Merdiaty & Aldrin, 2020)	"Analyzing the effect of resilience on burnout with mindfulness as a mediator"	Resiliensi pada Burnout dan Mindfulness	Penelitian kuantitatif – skala psikologi	Penelitian menemukan bahwa mindfulness berperan sebagai mediasi yang efektif dalam mengurangi burnout akibat daya tahan tubuh yang menurun. Penerapan mindfulness pada pekerja membantu menghadapi krisis dengan sikap positif dan solusi yang konstruktif.
10.	(Khamisa et al., 2015)	"Work Related Stress, Burnout, Job Satisfaction and General Health of Nurses"	Stres kerja, Burnout, Kepuasan kerja dan Kesehatan publik	Cross-sectional – distribusi kuesioner	Penelitian ini memberikan bukti bahwa stres terkait masalah staf, seperti manajemen buruk dan kekurangan sumber daya,

					bepengaruh signifikan pada burnout dan kepuasan kerja perawat. Burnout mempengaruhi kesehatan mental, menurunkan produktivitas, dan kualitas perawatan.
--	--	--	--	--	---

I. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan keseluruhan yang telah didapatkan, beberapa studi menunjukkan bahwa kinerja karyawan di berbagai industri dipengaruhi secara signifikan oleh burnout, kesejahteraan, dan kepuasan kerja. Sebagai hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Cetinkaya et al. (2017) dan Benazić & Ružić (2013), kelelahan kerja berdampak negatif pada kepuasan kerja, terutama melalui kelelahan emosional dan penurunan pencapaian pribadi. Selain itu, Maslach & Leiter (2008) menemukan bahwa rasa ketidakadilan, salah satu contoh ketidaksesuaian persepsi di tempat kerja, merupakan faktor penting yang menunjukkan tingkat kelelahan dan keterlibatan kerja. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya memiliki lingkungan kerja yang adil dan membantu untuk menghindari kelelahan.

Sebaliknya, Gagnon et al. (2016) dan Merdiaty & Aldrin (2020) menekankan betapa pentingnya mindfulness dan regulasi diri untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis dan mengurangi kelelahan. Rothmann (2008) menciptakan model kesejahteraan kerja yang menggabungkan kepuasan kerja, keterlibatan, stres, dan kelelahan. Ini memberikan dasar yang luas untuk pemahaman tentang kesejahteraan di tempat kerja. Namun, Van Hoy & Rzeszutek (2022) menyatakan bahwa metode yang lebih beragam diperlukan untuk mengukur berbagai tingkat kelelahan dan kesejahteraan. Selain itu, intervensi praktis seperti pelatihan mindfulness dan penelitian multilevel perlu dilakukan untuk meningkatkan ketahanan kerja karyawan di berbagai sektor organisasi.

II. KESIMPULAN

Kesejahteraan karyawan telah menjadi fokus utama beberapa tahun ke belakang, termasuk mengangkat tingkat kelelahan sebagai masalah yang signifikan pada tempat kerja. Burnout sangat memengaruhi kinerja individu dan sasaran. Burnout adalah istilah psikologi yang digunakan untuk merujuk pada kelelahan emosional, dehumanisasi dan depersonalisasi, dan pengurangan pencapaian pribadi. Studi ilmiah telah membuktikan efektivitas metode psikologi positif, seperti resiliensi, regulasi diri, dan kesadaran diri dalam mengurangi efek lered dan meningkatkan kesejahteraan subjektif karyawan. Sistem atau ide yang digunakan oleh organisasi harus memajukan sasaran holistik sosial dan menyeluruh dari individu dan organisasi sebagai suatu kesatuan tata masarakat.

Disamping itu, kebosanan dapat dikurangi dengan menerapkan pendekatan multilevel yang mencakup aspek individu, sosial, dan organisasi. Asupan kebijakan yang berbasis bukti dan tempat kerja positif akan berdampak positif terhadap kesiapan manajemen sumber daya manusia untuk merawat kesejahteraan dan ketahanan karyawan. Oleh karena itu, kesejahteraan karyawan dapat dengan layak menjadi bagian penting dalam perencanaan jangka panjang untuk kombinasi produktivitas dan keberlanjutan.

Saran

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, peneliti menyarankan agar institusi mengembangkan kebijakan berbasis bukti, seperti pelatihan mindfulness dan manajemen stres, serta memberikan edukasi kepada organisasi tentang cara menangani burnout. Organisasi disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, mendukung, dan inklusif, serta memastikan keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan. Karyawan disarankan untuk menjaga keseimbangan emosional dan fisik serta melakukan komunikasi terbuka dengan atasan mengenai beban kerja.

Rekomendasi

Penelitian ini merekomendasikan eksplorasi lebih lanjut tentang burnout dengan mempertimbangkan variabel tambahan lainnya, seperti stres kerja, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, mindfulness, dan kesejahteraan psikologis. Tinjauan literatur, studi longitudinal, survei dengan kuesioner, dan penerapan kebijakan berbasis bukti juga disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, guna mengurangi kelelahan kerja dan meningkatkan kesejahteraan psikologis bagi pekerja, serta kualitas layanan yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriaenssens, J., De Gucht, V., & Maes, S. (2015). Determinants and prevalence of burnout in emergency nurses: A systematic review of 25 years of research. *International Journal of Nursing Studies*, 52(2), 649–661. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.11.004>
- Benazić, D., & Ružić, E. (2013). The Relationship between Job-Related Burnout and Job Satisfaction in Personal Selling. *Ekonomski Vjesnik*, 26(1), 83–92. <http://www.efos.unios.hr/ekonomski-vjesnik/en/table-of-contents-by-issue/%5Cnhttp://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ecn&AN=1411493&site=ehost-live&scope=site>
- Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2015). Does Worker Wellbeing Affect Workplace Performance? *SSRN Electronic Journal*, 9096. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2655044>
- Burke, R. J., Koyuncu, M., & Fiksenbaum, L. (2010). Burnout, work satisfactions and psychological well-being among nurses in Turkish hospitals Ronald. *Europe's Journal of Psychology*, 7(4), 63–81.
- Calaguas, G. M. (2017). Satisfied and Happy: Establishing Link between Job Satisfaction and Subjective Well-Being among Filipino Teachers. *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, 5(1), 104–111.
- Cetinkaya, F., Akbulut, Z., Dur, N., Eryalcin, O., & Korkmaz, M. (2017). Analysis of Job Satisfaction and Burnout Level of Nurses in Different Generations. *International Journal of Caring Sciences*, 10(3), 1507–1513.
- Gagnon, M.-C. J., Durand-Bush, N., & Young, B. W. (2016). Self-regulation capacity is linked to wellbeing and burnout in physicians and medical students: Implications for nurturing self-help skills. *International Journal of Wellbeing*, 6(1), 101–116. <https://doi.org/10.5502/ijw.v6i1.425>
- Goh, J., Pfeffer, J., & Zenios, S. A. (2016). The relationship between workplace stressors and mortality and health costs in the United State. *Management Science*, 62(2), 608–628. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2014.2115>
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(1), 652–666. <https://doi.org/10.3390/ijerph120100652>
- Kılıç, G., Pelit, E., & Selvi, M. S. (2011). The relationship between professional burnout and job satisfaction levels of employee: A study into employees in hotel enterprises. *International Journal of Human Sciences*, 8(1), 439–463.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Merdiaty, N., & Aldrin, N. (2020). Analyzing the effect of resilience on burnout with mindfulness as a mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 9(5), 109–115. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i5.820>
- Rothmann, S. (2008). Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work-related wellbeing. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34(3), 11–16. <https://doi.org/10.4102/sajip.v34i3.424>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2001). "Positive psychology: An introduction": Reply. *American Psychologist*, 56(1), 89–90. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.1.89>
- Van Hoy, A., & Rzeszutek, M. (2022). Burnout and Psychological Wellbeing Among Psychotherapists: A Systematic Review. *Frontiers in Psychology*, 13(August). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.928191>
- Wigert, B., & Agrawal, S. (2018). Employee Burnout, Part 1: The 5 Main Causes. *J Uly*. <https://www.gallup.com/workplace/237059/employee-burnout-part-main-causes.aspx>