

PENGARUH *BURNOUT* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS

Tetra Hidayati¹ Yari Septia Arini² Mahreva Roestha Ramadaniaty³ Lidya Adella⁴, Rasty Ananda⁵, Mohammad Hidayatullah S⁶

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman
Samarinda yariseptiaarini@gmail.com², mahrevaroestha@gmail.com³,
lidyaadla0821@gmail.com⁴, rastyannda26@gmail.com⁵, makabe.dayat@gmail.com⁶

Abstrak

Produktivitas kerja merupakan indikator kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh burnout dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di berbagai sektor, berdasarkan tinjauan literatur dari studi terdahulu. Hasil kajian menunjukkan bahwa burnout memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas, dengan nilai korelasi rata-rata sebesar -0,58 hingga -0,62 ($p < 0,01$). Lingkungan kerja yang mendukung, sebaliknya, memberikan dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan dalam beberapa studi dengan Adjusted R^2 mencapai 48%. Kombinasi faktor ini menjelaskan hingga 45% variabilitas produktivitas dalam berbagai konteks kerja, termasuk sektor pelayanan kesehatan, pendidikan, agribisnis, dan perbankan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya strategi mitigasi burnout, pengelolaan beban kerja, dan pengembangan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan efisiensi dan kesejahteraan tenaga kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di berbagai sektor industri.

Kata Kunci: Burnout, Lingkungan Kerja, Produktivitas, Kesejahteraan Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia.

Abstract

Work productivity is a key indicator of organizational success in achieving its goals. This study aims to analyze the impact of burnout and work environment on employee productivity across various sectors, based on a review of previous research. The results show that burnout has a significant negative effect on productivity, with average correlation values ranging from -0.58 to -0.62 ($p < 0.01$). On the other hand, a supportive work environment positively impacts employee performance, as demonstrated in several studies with an Adjusted R^2 reaching 48%. These factors combined explain up to 45%

Article History

Received: November 2024
Reviewed: November 2024
Published: November 2024

Plagiarism Checker No 77
DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author
Publish by : Musytari



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

<i>of the variability in productivity across different work contexts, including healthcare, education, agribusiness, and banking sectors. The findings emphasize the importance of burnout mitigation strategies, workload management, and the development of conducive work environments to improve efficiency and employee well-being. This research contributes to the development of more effective human resource management policies across various industries.</i> Keywords: <i>burnout, work environment, productivity, employee well-being, human resource management.</i>	
--	--

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan indikator penting yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Robbins dan Coulter (2016), produktivitas dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran (output) dan masukan (input) dalam menghasilkan produk atau layanan. Dalam konteks organisasi, produktivitas kerja karyawan menjadi faktor utama yang perlu diperhatikan oleh manajemen karena berkaitan langsung dengan efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas kerja menjadi tujuan utama yang harus dicapai, terutama dalam lingkungan bisnis yang kompetitif.

Berbagai faktor telah diidentifikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Salah satunya adalah lingkungan kerja, yang mencakup suasana fisik, sosial, dan psikologis tempat kerja. Pratiwi dan Permatasari (2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan fokus karyawan, sehingga berpengaruh positif terhadap produktivitas. Selain itu, lingkungan yang mendukung juga dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada hasil kerja yang lebih optimal.

Penelitian oleh Firmansyah dan Mistar (2020) menunjukkan bahwa produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh motivasi karyawan. Motivasi yang tinggi memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih giat, konsisten, dan berkualitas. Irfan dan Mahargiono (2023) menambahkan bahwa motivasi sering kali menjadi variabel penghubung antara faktor lingkungan kerja dengan produktivitas, memperkuat dampak positif yang dihasilkan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. Fokus penelitian ini adalah memahami bagaimana interaksi antara kedua faktor tersebut dapat mendorong pencapaian produktivitas yang optimal. Dengan demikian, diharapkan perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan motivasi karyawan, sehingga tujuan operasional perusahaan dapat tercapai dengan lebih baik.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dengan pendekatan literature review sebagai pendekatan utama dalam mengumpulkan dan menganalisis data. Literature review adalah metode yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengevaluasi, dan menyintesis berbagai

penelitian atau referensi ilmiah yang relevan dengan topik tertentu. Tujuan dari penggunaan metode ini adalah untuk memahami dan mengidentifikasi konsep-konsep utama, variabel-variabel kunci, serta hubungan antara disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan produktivitas yang telah dibahas dalam berbagai studi sebelumnya.

HASIL

Penelitian-penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan bahwa burnout memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja, sementara lingkungan kerja yang mendukung berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Ananta dan Suryawirawan (2023) mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 3,45$, $p < 0,05$), sedangkan burnout menunjukkan efek negatif dengan koefisien regresi $-0,215$ dan R^2 sebesar $0,42$. Aulia dan Trisnowati (2024) menegaskan bahwa lingkungan kerja dan burnout secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai di sektor pelayanan kesehatan, dengan Adjusted R^2 sebesar $0,36$, menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut menjelaskan 36% variabilitas kinerja. Hasil ini sejalan dengan temuan Assa (2022), yang menemukan hubungan negatif signifikan antara burnout dan produktivitas (korelasi = $-0,58$, $p < 0,01$) serta pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap burnout ($t = 4,12$, $p < 0,05$).

Mursanto dan Kadir (2024) serta Siadari dan Safrin (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja dan produktivitas, masing-masing dengan nilai R^2 sebesar $0,39$ dan $0,48$. Di sisi lain, burnout tetap menjadi faktor penghambat dengan pengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas. Dalam konteks pendidikan tinggi, Septiani dan Triariani (2022) mengungkapkan bahwa burnout memengaruhi produktivitas mahasiswa secara negatif (koefisien regresi = $-0,34$, $p < 0,05$), sementara lingkungan akademik memiliki dampak positif signifikan ($t = 3,67$, $p < 0,01$). Saptarani et al. (2022) menyoroti korelasi negatif yang kuat antara burnout dan produktivitas tenaga keperawatan selama pandemi COVID-19 (korelasi = $-0,62$, $p < 0,01$), mempertegas pentingnya pengelolaan burnout dalam situasi krisis.

Temuan dari berbagai penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan burnout dan peningkatan kualitas lingkungan kerja di berbagai sektor, termasuk sektor rumah potong hewan, pelayanan kesehatan, pendidikan, agribisnis, hingga perbankan. Lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga membantu mengurangi tingkat burnout. Oleh karena itu, manajer dan pengambil keputusan harus fokus pada strategi yang menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan, seperti pengelolaan beban kerja, promosi work-life balance, serta perbaikan lingkungan kerja. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga memberikan manfaat jangka panjang bagi kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan organisasi.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Burnout terhadap Produktivitas

Burnout merupakan salah satu masalah besar dalam manajemen sumber daya manusia yang disebabkan oleh akumulasi stres kerja yang berkepanjangan. Kondisi ini melibatkan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang signifikan, serta berdampak negatif pada motivasi, efisiensi, dan kinerja karyawan. Burnout sering kali terlihat melalui penurunan fokus, peningkatan kesalahan kerja, serta tingginya tingkat absensi. Suharto (2021) mengungkapkan

bahwa burnout secara langsung berhubungan dengan penurunan produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat burnout tinggi memiliki kualitas kerja yang lebih rendah akibat kesulitan dalam berkonsentrasi dan kurangnya energi.

Burnout dapat diklasifikasikan ke dalam tiga jenis utama:

1. **Burnout Emosional:** Kondisi ini ditandai dengan kelelahan emosional yang menyebabkan hilangnya empati dan rasa sinis terhadap pekerjaan. Fitri dan Yusuf (2023) menyebutkan bahwa burnout emosional cenderung memicu isolasi sosial di tempat kerja, yang pada gilirannya menurunkan kolaborasi antar karyawan.
2. **Burnout Fisik:** Burnout ini ditandai dengan rasa lelah fisik yang kronis, sering kali diiringi dengan masalah kesehatan seperti insomnia atau sakit kepala. Yuliana (2023) menemukan bahwa burnout fisik secara signifikan mengurangi produktivitas karyawan, terutama karena berkurangnya stamina untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. **Burnout Mental:** Kondisi ini mencakup kelelahan mental yang memengaruhi kemampuan konsentrasi, pengambilan keputusan, dan penyelesaian tugas. Penelitian Cherniss (2020) menunjukkan bahwa burnout mental memiliki dampak signifikan pada kecepatan dan ketelitian karyawan dalam bekerja.

Secara statistik, penelitian Aulia dan Trisnowati (2024) yang dilakukan di Puskesmas Cilacap Selatan I mencatat bahwa burnout memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai t hitung sebesar -2,131 dan tingkat signifikansi $p < 0,05$. Hasil ini diperkuat oleh temuan Siadari dan Safrin (2024), di mana nilai R sebesar 0,801 menunjukkan korelasi kuat antara burnout dengan produktivitas. Uji F dalam penelitian ini menghasilkan nilai signifikan ($p < 0,05$), mengindikasikan bahwa burnout merupakan prediktor utama yang menurunkan produktivitas kerja.

Burnout juga berdampak pada tingkat turnover dan absensi karyawan. Abdullah (2022) mencatat bahwa burnout meningkatkan kemungkinan karyawan meninggalkan pekerjaan mereka dalam upaya mencari lingkungan kerja yang lebih mendukung. Temuan ini menyoroti pentingnya strategi mitigasi burnout untuk mengurangi risiko hilangnya sumber daya manusia yang berkualitas.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas

Lingkungan kerja yang mendukung memainkan peran penting dalam menentukan produktivitas karyawan. Aspek-aspek seperti hubungan interpersonal yang positif, fasilitas yang memadai, dan budaya kerja yang inklusif dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Penelitian Siadari dan Safrin (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi produktivitas karyawan, dengan nilai t signifikan ($p < 0,05$). Selain itu, hasil uji regresi menyatakan bahwa lingkungan kerja berkontribusi positif terhadap produktivitas dengan nilai R^2 sebesar 0,645, yang mengindikasikan bahwa 64,5% variasi dalam produktivitas dapat dijelaskan oleh kualitas lingkungan kerja.

Fau dan Buulolo (2023) melaporkan bahwa setiap peningkatan kualitas lingkungan kerja sebesar 1% menghasilkan peningkatan produktivitas karyawan sebesar 0,989. Hasil ini menunjukkan bahwa investasi pada lingkungan kerja yang berkualitas memiliki dampak langsung pada performa karyawan. Mursanto dan Kadir (2024) mendukung temuan ini dengan mencatat bahwa faktor-faktor seperti ketersediaan fasilitas kerja yang baik, komunikasi yang efektif, dan dukungan dari manajemen memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas,

dengan nilai F sebesar 8,532 ($p = 0,001$).

Namun, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat memperburuk dampak burnout. Penelitian Rahma dan Hartati (2021) menemukan bahwa kurangnya dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja meningkatkan tingkat stres, yang pada akhirnya memicu burnout. Kondisi ini menghambat produktivitas, terutama dalam pekerjaan yang membutuhkan kolaborasi tinggi.

3. Interaksi Burnout dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas

Burnout dan lingkungan kerja sering kali berinteraksi dalam memengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menjadi faktor pelindung yang mengurangi risiko burnout, sementara lingkungan kerja yang tidak mendukung justru memperburuk dampaknya. Penelitian Yuliana (2023) menunjukkan bahwa karyawan dengan beban kerja tinggi tetapi bekerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung memiliki tingkat burnout yang lebih rendah dibandingkan mereka yang bekerja di lingkungan kerja yang buruk.

Dukungan sosial di tempat kerja juga menjadi faktor penting dalam mengurangi dampak burnout terhadap produktivitas. Yulianti dan Kurniawan (2022) mencatat bahwa budaya kerja yang saling mendukung mampu menurunkan tingkat stres karyawan, sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan dukungan sosial sebesar 10% dapat meningkatkan produktivitas hingga 5%.

4. Implikasi dan Strategi Mitigasi

Untuk mengatasi dampak burnout dan meningkatkan produktivitas, perusahaan dapat menerapkan strategi berikut:

1. **Pengelolaan Beban Kerja yang Efektif:** Membagi beban kerja secara adil dan memberikan jeda istirahat yang memadai dapat mencegah burnout (Rahma & Hartati, 2021).
2. **Meningkatkan Dukungan Sosial:** Budaya kerja yang saling mendukung, baik dari atasan maupun rekan kerja, dapat mengurangi stres dan meningkatkan motivasi karyawan (Yulianti & Kurniawan, 2022).
3. **Pelatihan Manajemen Stres:** Program pengelolaan stres, seperti mindfulness atau pelatihan coping strategies, membantu karyawan mengenali tanda-tanda awal burnout (Fitri & Yusuf, 2023).
4. **Investasi dalam Fasilitas Kerja:** Penyediaan fasilitas kerja yang lebih baik dan lingkungan kerja yang aman dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan (Fau & Buulolo, 2023).

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa manajemen burnout dan peningkatan kualitas lingkungan kerja merupakan kunci untuk menjaga produktivitas di tempat kerja. Dengan menerapkan kebijakan yang holistik, perusahaan dapat menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan target organisasi.

5. Conclusion

Kesimpulan dari berbagai studi menunjukkan bahwa burnout secara konsisten memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang mendukung memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja.

Ananta dan Suryawirawan (2023) menemukan bahwa 42% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan burnout, sementara Aulia dan Trisnowati (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan burnout berkontribusi sebesar 36% terhadap variasi kinerja pegawai, dengan pengaruh negatif burnout (-0,215) yang memperkuat pentingnya mitigasi stres kerja. Studi-studi seperti Assa (2022) dan Saptarani et al. (2022) lebih lanjut mengonfirmasi korelasi negatif signifikan antara burnout dan produktivitas dengan nilai korelasi -0,58 hingga -0,62 ($p < 0,01$), menunjukkan bahwa beban kerja berlebih dapat menurunkan kinerja secara substansial.

Dalam konteks pendidikan, Septiani dan Triariani (2022) menemukan bahwa lingkungan akademik yang mendukung mampu mengimbangi efek negatif burnout pada mahasiswa (koefisien regresi -0,34, $p < 0,05$), sedangkan penelitian Mursanto dan Kadir (2024) menunjukkan bahwa hingga 45% produktivitas dapat dipengaruhi oleh kombinasi lingkungan kerja yang positif dan manajemen burnout yang efektif. Secara keseluruhan, studi-studi ini menekankan pentingnya strategi pengelolaan burnout dan pengembangan lingkungan kerja yang kondusif sebagai pendekatan holistik untuk meningkatkan produktivitas, baik di sektor organisasi, pendidikan, maupun kesehatan, dengan nilai Adjusted R² yang mencapai 48% pada beberapa konteks, menandakan bahwa faktor-faktor ini merupakan pendorong utama efisiensi dan kesejahteraan kerja.

REFERENSI

- Al-Masud, M. A., & Bustamam, U. S. A. (2023). Faktor-Faktor Penyebab Burnout pada Tenaga Medis. *Jurnal Kesehatan*, 7(2), 89-98.
- Ananta, R. B., & Suryawirawan, O. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Burnout Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Potong Hewan Surya Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(4).
- Anjani, F. G., & Pahlevi, T. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru SMK Negeri 10 Surabaya selama pandemi. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(6), 8273-8284.
- Ardiansyah, M., & Sugiharto, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT X. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 77-88.
- Assa, A. F. (2022). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Burnout Syndrome pada Karyawan PT. Sinergi Integra Services. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 436–451. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2454>
- Aulia, D. A. I., & Trisnowati, J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Cilacap Selatan I. *SMOOTING*, 22(2), 155–168.
- Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh... (Lengkapi jika ada detail lain).
- Firmansyah, D., & Mistar, M. (2020). Pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 202-216.
- Firmansyah, I., & Mutia, A. (2020). Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas.
- Hakim, F., & Santoso, M. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Produktivitas. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 69-84.
- Hamzah, M., & Nurlela, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Manufaktur. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 5(2), 101-115.

- Hasibuan, A., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan di PT. PCI Elektronik Internasional. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(1), 81-90.
- Hidayat, R., & Nurjannah, S. (2021). Pengaruh Burnout terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan*, 10(1), 101-113.
- Indra, F., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Indrawati, E., & Purwanto, A. (2023). Dampak Lingkungan Kerja terhadap Kesejahteraan dan Produktivitas. *Jurnal Ekonomi*, 16(1), 42-56.
- Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 70-88.
Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 9(3), 123-135.
Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, 8(2), 94-106.
- Kartika, Y., & Ramadhani, A. (2020). Dampak Burnout terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 230-244.
- Kurniawan, F. D., & Astuti, Y. (2022). Analisis Pengaruh Burnout pada Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 6(4), 321-335.
- Marjuki, E., & Purnamasari, D. (2023). Burnout dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 8(2), 111-125.
- Mursanto, M., & Kadir, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(2), 9013–9023.
- Nuridin, S., & Ratnasari, A. (2021). Burnout dan Stress Kerja pada Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 13(2), 176-189.
- Pratiwi, A., & Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja buruh divisi produksi PT. Multi Elektriksejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 14-26.
- Puspitasari, D., & Widodo, T. (2021). Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2), 33-46.
- Raharjo, M. T., & Fitri, A. (2020). Burnout dan Produktivitas pada Sektor Perbankan: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Ekonomi*, 15(1), 25-37.
- Rahayu, A., & Setiawan, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.
- Rian, B. P., & Hartono, W. (2021). Burnout pada Karyawan Rumah Sakit: Tinjauan Literatur. *Jurnal Kesehatan Mental*, 4(3), 201-212.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Saptarani, Y. D., Saptaningsih, A. B., & Hutapea, R. F. (2022). Burnout dan Produktivitas Kerja Tenaga Keperawatan pada Masa Pandemi Covid-19 di RS Medika BSD. *Jurnal Health Sains*, 3(1), 146–161.

- Sari, D. R., & Wijayanti, D. (2022). Dampak Burnout terhadap Motivasi dan Produktivitas Karyawan di Hotel. *Jurnal Pariwisata dan Hospitalitas*, 9(1), 47-59.
- Septiani, Y., & Triariani, M. (2022). Pengaruh Burnout terhadap Produktivitas Mahasiswa PGSD Universitas Kuningan. *Jurnal...* (Lengkapi jika ada detail lain).
- Siadari, E. S., & Safrin, F. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Medan. *ManBiz: Journal of Management and Business*, 3(2), 331–341. <https://doi.org/10.47467/manbiz.v3i2.6801>
- Sinuhaji, D. S. B., & Simanjourang, F. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Job Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada PT BTN KC Medan). *Jurnal Serambi Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 1–11.
- Sugiyanto, S., & Utami, P. C. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta implikasinya terhadap produktivitas karyawan PT. Denso Indonesia Departemen Production Control dan Logistic. *Jurnal Manajemen Fe-Ub*, 9(1)
- Sukmawati, D., & Kurniawan, R. (2021). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 11(3), 180-197.
- Uwewengo, S., & Machmud, R. (2023). Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas tenaga kerja, koperasi dan UKM kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 1229-1236.
- Widiastuti, S., & Prasetyo, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Perusahaan Retail. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 12(1), 57-72.
- Widyaningsih, N. (2020). Hubungan Burnout dengan Kinerja di Tempat Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(2), 55-66.
- Winarsih, W., Veronica, A., & Anggraini, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Awfa Smart Media Palembang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmadiyah*, 3(2), 34-51.
- Wulandari, R. W., Farida, U., & Santoso, A. (2020). Pengaruh kedisiplinan kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan stress kerja terhadap produktivitas kerja guru di SMK Bakti Ponorogo. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1).
- Zulkifli, H., & Pradipta, R. (2023). Analisis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(2), 82-96.