

Analisi Pengaruh Beban Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan PT Wirasindo Santakarya

¹ Uzair Abdul Maajid Almakhi
¹Universitas Widya Mataram
 E-mail: uzair_abdul@gmail.com

Article Info	Abstract
<p>Keywords: Workload, Burnout, Employees</p>	<p><i>Workload is a burden that includes working hours, the number of individuals who must be provided with services and responsibilities for the work of an employee. Some people are able to face work and adapt to the work environment, but some people are less able to complete their work responsibilities and find it difficult to adapt to the environment. This study aims to determine the relationship between workload and burnout among PT Wirasindo Santakarya (WISANKA) employees. This study uses a correlational quantitative approach. The sampling technique used total sampling with 35 subjects. The research instrument test uses validity and reliability tests. Analysis of research data used the classical assumption test and tested the hypothesis using the Pearson correlation test. The results show that there is a significantly positive relationship between workload and burnout (Sig. 0.000, pearson cor .661). The results show that the higher the workload, the higher the burnout. Conversely, the lower the workload, the lower the burnout experienced by employees.</i></p>

Info Artikel	Abstrak
<p>Kata Kunci: Beban Kerja, Burnout, Karyawan</p>	<p>Beban kerja merupakan beban yang meliputi jam kerja, jumlah individu yang harus diberikan pelayanan serta tanggung jawab atas pekerjaan seorang karyawan. Sebagian orang mampu menghadapi pekerjaan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya, akan tetapi sebagian orang kurang mampu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya dan sulit untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan burnout pada karyawan PT Wirasindo Santakarya (WISANKA). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Teknik pengambilan sampling menggunakan total sampling dengan jumlah subjek 35 orang. Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data penelitian menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan uji pearson correlation. Hasil menunjukkan adanya hubungan yang positif secara signifikan antara beban kerja dengan burnout (Sig. 0.000, pearson cor .661). Hasil menunjukkan semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi burnout. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja maka semakin rendah burnout yang dialami karyawan.</p>

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang harus ada pada perusahaan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sumber daya manusia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Sumber daya manusia meliputi semua individu dalam perusahaan yang memiliki identitas sebagai karyawan yang memiliki fungsi dan peran masing-masing. Sumber daya manusia berdasar pada potensi setiap individu dan merupakan modal dasar sebuah perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila setiap individu dalam perusahaan memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan maupun dengan lingkungan organisasinya.

Pada faktanya, mengatur dan mengelola karyawan bukanlah hal yang mudah. Setiap individu memiliki karakteristik dan latar belakang yang berbeda-beda. Individu yang dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan lingkungan organisasinya akan lebih mudah dalam pekerjaannya. Sebaliknya, individu yang kurang mampu menyesuaikan diri pada pekerjaan dan lingkungan organisasinya akan menganggap jika kedua hal tersebut merupakan beban bagi dirinya yang jika kondisi ini terus berlanjut akan menimbulkan tekanan yang berat bagi seseorang (Salsabilla, 2019).

Beban kerja merupakan beban yang ditanggung oleh suatu jabatan dengan standar kerja yang telah ditetapkan (Kasmir, 2017). Faktor yang menjadi penyebab beban kerja ialah pekerjaan yang dikerjakan terlalu berat sehingga banyak menguras energi yang berpengaruh pada kinerja individu (Junaidi, 2015). Beban kerja merupakan intensitas pekerjaan yang meliputi jam kerja, jumlah individu yang harus diberikan layanan, serta tanggung jawab atas pekerjaan karyawan itu sendiri. Secara kualitatif, beban kerja dapat dilihat dari tingkat kesulitan pekerjaan yang dijalannya. Indikator beban kerja yang digunakan ialah target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan (Manalu, 2020). Banyaknya tanggung jawab dan tugas yang dibebankan pada seorang karyawan memengaruhi kinerja karyawan (Irawati & Carrollina, 2017). Kinerja yang baik tentu tidak akan terwujud apabila karyawan mengalami kelelahan secara emosional atau menganggap rendah dirinya sendiri, kondisi ini disebut dengan burnout (Atmaja & Suana, 2019).

Burnout adalah gejala kelelahan emosional yang disebabkan oleh banyaknya tuntutan pekerjaan yang biasanya dialami seorang individu pada situasi dimana individu tersebut harus melayani kebutuhan banyak orang. Burnout merupakan akibat dari stres yang berkepanjangan sehingga individu mulai meragukan kemampuan dirinya sendiri. Salah satu faktor yang memengaruhi individu mengalami burnout adalah kondisi lingkungan yang kurang baik, misalnya ketidaksesuaian antara harapan individu dengan apa yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya, kurangnya dukungan dari atasan dan adanya persaingan yang tidak sehat antar rekan kerja. Hal ini menunjukkan kondisi lingkungan kerja psikologis dapat memunculkan burnout pada individu (Christianty, 2016). Dengan begitu perusahaan seharusnya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman untuk pekerjaannya sehingga dapat memacu kinerja karyawan guna mencapai keberhasilan perusahaan.

Beberapa penelitian telah membahas hubungan antara beban kerja dengan burnout. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Priantoro (2017) yang dilakukan pada perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja dengan kejadian burnout perawat dalam menangani pasien khususnya pasien BPJS. Arrahman & Setyawan (2020) juga melakukan penelitian terkait burnout dan beban kerja yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel persepsi beban kerja dengan variabel burnout.

2. KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017) mengungkapkan bahwa beban kerja merupakan suatu bentuk segala pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia perusahaan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Berbeda dengan Munandar (2014) yang mendefinisikan beban kerja sebagai tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi yang dimilikinya. Beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan yang terdiri dari berbagai tugas yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Diana, 2019). Beban kerja merupakan suatu proses analisis terhadap waktu yang digunakan oleh individu atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam kondisi normal. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi dalam waktu tertentu (Irawati dan Carollina, 2017).

Terdapat dua jenis beban kerja menurut Septiany (2018), yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Beban kerja kuantitatif menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan termasuk jam kerja yang lama, tekanan pekerjaan yang besar dan tanggung jawab pekerja atas pekerjaannya. Sedangkan yang dimaksud dengan beban kerja kualitatif adalah beban kerja yang berhubungan dengan mampu tidaknya seorang pekerja menyelesaikan pekerjaannya.

Sedangkan pengaruh yang positif antara kinerja karyawan terhadap komitmen organisasi, hal ini disebabkan karena karyawan selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan, berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan dan mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja (Cahya, 2023).

Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud beban kerja adalah kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan yang harus dihadapi dan diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan.

B. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan dampak yang tidak baik, yakni menimbulkan kelelahan fisik maupun mental dan reaksi emosional seperti pusing, gangguan pencernaan dan emosi yang tidak stabil. Beban kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan. Menurut Irawati & Carollina (2017) dampak negatif tersebut diantaranya:

1. Menurunnya kualitas kerja Beban kerja yang terlalu banyak yang tidak diimbangi dengan kemampuan kerja akan menurunkan kualitas kerja yang disebabkan oleh fisik yang terlalu lelah dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri dan akurasi kerja sehingga kinerja karyawan tidak memenuhi standar.
2. Keluhan pelanggan Keluhan pelanggan dapat timbul karena hasil kerja, yakni karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Misalnya pelanggan diharuskan menunggu terlalu lama dengan pelayanan yang kurang memuaskan.

3. Kenaikan tingkat absensi Beban kerja yang terlalu berat juga dapat menyebabkan karyawan lelah dan jatuh sakit. Hal ini dapat berdampak buruk bagi organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat memengaruhi kinerja organisasi.

C. Burnout

Maslach & Leiter (2017) mendefinisikan burnout sebagai pengalaman psikologis yang mencakup perasaan, perilaku, motif dan ekspektasi. Burnout merupakan pengalaman negatif bagi individu jika menyangkut masalah seperti distress, perasaan tidak nyaman dan sebagainya. Baron dan Greenberg (2003) mendefinisikan burnout sebagai sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental yang berhubungan dengan rendahnya perasaan harga diri yang disebabkan oleh stres yang berkepanjangan. Sebagian besar pekerja merasakan ketidaksesuaian dalam pekerjaannya karena enam hal yaitu beban kerja (terlalu banyak pekerjaan, sumber daya yang tidak memadai), aturan (manajemen mikro, akuntabilitas tanpa kekuasaan), imbalan (gaji/upah, pengakuan, kepuasan yang selalu tidak cukup), komunitas (konflik, tidak menghargai), keadilan (diskriminasi, pilih kasih), dan nilai-nilai etis (Maslach & Leiter, 2016).

Burnout berdampak negatif pada kesejahteraan pekerja dan kesehatan psikis serta fisik. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui kemungkinan-kemungkinan yang menyebabkan burnout. Penyebab tersebut tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, tetapi juga cara pekerja melakukan pekerjaannya dan bagaimana cara pekerja mengatasi permasalahan yang muncul selama bekerja (Bakker & Vergel, 2020).

D. Dimensi Burnout

Menurut Maslach (2001) ada tiga dimensi burnout, yaitu:

1. Kelelahan emosional (*Emotional Exhaustion*) Kelelahan emosional adalah keadaan dimana individu merasa emosinya terkuras habis. Individu merasa tidak memiliki energi untuk menghadapi harinya.
2. Depersonalisasi (*Depersonalization*) Depersonalisasi adalah keadaan dimana individu merasa depresi karena banyaknya tugas yang diberikan kepadanya. Individu merasa jenuh dengan tuntutan pekerjaan sehingga mengabaikan tuntutan tersebut.
3. Penurunan prestasi diri (*Reduced Personal Accomplishment*) Penurunan prestasi diri dapat dilihat ketika individu mulai tidak puas dengan hasil kerjanya dan merasa tidak pernah melakukan hal yang bermanfaat bagi dirinya sendiri atau orang lain. Individu tidak yakin dengan kemampuan kerjanya.

Indikator burnout menurut Baron dan Greenberg (2008) dikelompokkan menjadi empat, diantaranya:

1. Kelelahan fisik (*Physical Exhaustion*) Kelelahan fisik yang dimaksud adalah kondisi dimana pekerja kekurangan energi dan merasa lelah dalam

kurun waktu yang panjang sehingga menunjukkan keluhan fisik seperti sakit kepala, susah tidur, dan perubahan nafsu makan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi gairah pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kelelahan emosional (*Emotional Exhaustion*) Kelelahan emosional dapat berupa perasaan tidak berdaya, sering merasa cemas, mudah putus asa, dan mengalami kebosanan serta kejenuhan dalam bekerja.
3. Kelelahan mental (*Mental Exhaustion*) Kelelahan mental yang dialami pekerja dapat berupa sikap negatif terhadap rekan kerja yang cenderung merugikan orang lain, menunjukkan sikap agresif dalam ucapan ataupun perbuatan dan bersikap acuh terhadap orang lain.
4. Rendahnya prestasi diri (*Low of Personal Accomplishment*) Rendahnya prestasi diri dapat berupa motivasi kerja yang rendah dan penurunan rasa percaya diri, sehingga berpengaruh terhadap prestasi kerja

E. Faktor yang Memengaruhi Burnout

Faktor yang memengaruhi burnout menurut Maslach (2001) adalah sebagai berikut:

- a. Sumber daya yang meliputi keterampilan, otonomi, dukungan sosial, pengawasan, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan.
- b. Tuntutan pekerjaan seperti beban kerja yang terlalu berat dan adanya konflik pribadi

F. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian pada perumusan masalah, tujuan, kajian teori dan beberapa kajian penelitian terdahulu, bahwa terdapat kecenderungan hubungan antara beban kerja dengan burnout pada pekerja. Artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi burnout. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah beban kerja maka semakin rendah burnout. Kerangka berpikir penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Uji t korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Jika hipotesis nol benar, maka statistik akan mengikuti distribusi normal t dengan derajat kebebasan $n-2$. Uji t digunakan untuk mengetahui korelasi antara variabel beban kerja (X) dengan variabel burnout (Y). Apabila probabilitas tingkat kesalahan koefisien korelasi lebih kecil dari nilai signifikansi (5%), maka terdapat hubungan antara variabel beban kerja dengan variabel burnout.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel beban kerja dengan burnout pada karyawan PT Wirasindo Santakarya (WISANKA) Sukoharjo. Hubungan positif memiliki arti korelasi yang kuat. Seorang

pekerja tidak akan terlepas dari tanggung jawab pekerjaannya. Pekerja yang mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan lingkungan organisasinya akan mempermudah dalam pekerjaannya. Sebaliknya, pekerja yang kurang mampu menyesuaikan dengan pekerjaan dan lingkungan organisasinya akan merasa bahwa kedua hal tersebut merupakan beban dan mempersulitnya dalam bekerja. Kondisi ini jika terus menerus berlangsung akan mengakibatkan seorang pekerja merasa tertekan dalam pekerjaannya (Salsabilla, 2019).

Beban kerja merupakan beban yang ditanggung oleh seorang pekerja sebagai konsekuensi dalam pekerjaannya. Beban kerja dapat berupa jam kerja yang tidak sesuai, sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan melebihi standar pekerjaan dan tanggung jawab pekerja itu sendiri. Banyaknya tanggung jawab dan tugas yang dibebankan pada seorang pekerja memengaruhi kinerja seorang pekerja (Irawati & Carollina, 2017). Beban kerja yang berlebih akan memengaruhi kondisi fisik dan mental seorang pekerja. Kelelahan emosional dan menganggap diri sendiri sebagai seseorang yang lemah merupakan akibat dari banyaknya tekanan dan beban kerja yang sering disebut dengan istilah burnout.

Salah satu faktor yang memengaruhi individu mengalami burnout adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang baik, misalnya ketidaksesuaian antara harapan pekerja dengan apa yang diberikan oleh perusahaan terhadap pekerjaannya, kurangnya dukungan dari atasan dan adanya persaingan yang tidak sehat antar rekan kerja. Hal ini menunjukkan kondisi lingkungan kerja psikologis dapat memunculkan burnout pada seorang pekerja (Christianty, 2016). Perusahaan seharusnya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman untuk pekerjaannya sehingga dapat memacu kinerja pekerja guna mencapai keberhasilan perusahaan.

Perbedaan posisi/ jabatan dalam PT Wirasindo Santakarya (WISANKA) Sukoharjo tidak memengaruhi adanya perbedaan skor pada variabel beban kerja dan variabel burnout. Hal ini menunjukkan bahwa setiap posisi/ jabatan seorang pekerja memiliki tanggung jawab dan beban kerja sesuai dengan standar masing-masing.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arrahman & Setyawan (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel persepsi beban kerja dengan burnout. Pada penelitian ini terdapat hipotesis dua arah, yaitu semakin positif beban kerja maka semakin rendah burnout pada perawat. Sebaliknya, semakin negatif beban kerja maka semakin tinggi burnout. Sebanyak 42,4% persepsi beban kerja dapat memengaruhi burnout, 57,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti ambiguitas, konflik peran dan dukungan dari keluarga atau rekan kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Priantoro (2017) yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja dengan kejadian burnout perawat dalam menangani pasien khususnya pasien BPJS. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memang erat kaitannya dengan burnout pada pekerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja memiliki korelasi positif yang signifikan dengan variabel burnout pada karyawan PT Wirasindo Santakarya (WISANKA) Sukoharjo. Hasil penelitian menunjukkan p value atau nilai signifikansi 0.000 dan nilai pearson correlation 0.661 yang berarti kedua variabel termasuk dalam kategori korelasi kuat. Semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi burnout atau semakin rendah beban kerja, maka semakin rendah pula burnout.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah didapatkan, maka peneliti merekomendasikan saran, yaitu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, hal yang perlu dipertimbangkan adalah memperbaiki lingkungan kerja karyawan menjadi lingkungan kerja yang lebih aman dan nyaman. Bagi peneliti selanjutnya, dianjurkan untuk menambah variabel dalam melakukan penelitian dan menambah variasi data demografi sehingga data yang dikumpulkan lebih lengkap. Sumber data berupa dokumentasi jurnal dan artikel perlu dipelajari lebih lanjut sehingga data pendukung variabel penelitian lebih valid dan kompleks.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. Metode Penelitian Manajemen. Malang: Bayumedia Publishing.
- Arrahman, D. R., Setyawan, N. F. B. 2020. Hubungan antara Persepsi Beban Kerja dengan Burnout pada Perawat Rumah Sakit Permata Bunda di Purwodadi. Naskah Publikasi. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Atmaja, I. G. I. W., Suana, I. W., 2019. Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout dengan Role Stress sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Rumours Restoran. E-Jurnal Manajemen. Vol. 8., No. 2.
- Azwar, S. 2012. Penyusunan Skala Psikologi ed 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. Vergel, A. I. S. 2020. Burnout. The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences: Clinical, Applied, and Cross-Cultural Research. Vol. 4. First Edition.
- Cahaya, 2023. Analisis Pengaruh Kinerja Karyawan, Kenaikan Upah Minimum Regional (Umr) Terhadap Komitmen Organisasi
- Christianty, T. O. V., Widhianingtanti, L. C. 2016. Burnout ditinjau dari Employee Engagement pada Karyawan. Psikodimensia. Vol. 12., No.2.
- Diana, Y. 2019. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Housekeeping Departement pada Hotel Bintang Lagoon Resort. Jurnal Manajemen Tools. Vol. 11., No. 2.
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. Baron, R. 2003. Behaviour in Organization. New Jersey: Prentice Hall.

- Hikmatullah, F. 2016. Hubungan Employee Engagement dan Burnout pada Karyawan Divisi IT. *Jurnal Ilmiah Psikologi*. Vol. 9., No.1.
- Irawati, R., Carollina, D. A. 2017. Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis*. Vol. 5., No. 1.
- Juhnisa, E. Fitria, Y. 2020. Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout Karyawan pada PT PLN (Persero) dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha*. Vol 2, No 4.
- Junaidi. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja dan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pegawai di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana. *Jurnal Promotif*. Vol. 4., No. 2.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Koesomowidjojo. Suci, R. M. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Manalu, H. 2020. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Smart*. Vol. 4., No. 2.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. 2001. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. 397-422.
- Maslach, C., Leiter, M. P. 2016. Reversing How to Rekindle Your Passion for Your Work Burnout. *Stanford Social Innovation Review*.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Priantoro, H, 2017. Hubungan Beban Kerja dengan Kejadian Burnout Perawat dalam Menangani Pasien BPJS. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*. Vol. 16., No. 3.
- Salsabilla, B., P. 2019. "Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi Kota Semarang". Skripsi. Universitas Semarang.
- Septiany, A. 2018. "Pengaruh Beban Kerja dan Merit Pay terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara". Skripsi. Universitas Medan Area.
- Sijabat, R. Hermawati, R. 2021. Studi Beban Kerja dan Stres Kerja Berdampak Burnout pada Pekerja Pelaut Berkebangsaan Indonesia. *Jurnal Sainstek Maritim*. Vol. 22., No. 1.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.