

ANALISA HUBUNGAN BEBAN KERJA MENTAL (*WORKLOAD*) DENGAN BURNOUT PADA KARYAWAN

Moch. Wildy Zharfa Oktavian^{1*}, Aprilia Widhiani², Afifp Nur Hidayah³, Firsty Oktaria Grahani⁴

Fakultas Psikologi Universitas Wijaya Putra

Email: wildyarsam@gmail.com¹, apriliya.widiani@gmail.com², afifpnr1381@gmail.com³,
oktaria@uwpu.ac.id⁴

Abstract

Workers, especially those whose jobs require a lot of mental effort, are more likely to experience burnout, a condition of emotional, mental, and physical exhaustion. This study aims to "determine the relationship between mental workload and burnout among employees of CV. UAT Surabaya." A quantitative methodology based on a correlational design was used in this study. Using a complete sampling technique, 80 employees were selected as the study population. The NASA-TLX instrument was used to evaluate mental workload, while the CarMen-Q was used to measure work fatigue (burnout). The data were not normally distributed, so the Spearman correlation test was used to analyze it. Workload and work fatigue were found to have a positive and statistically significant relationship ($r = 0.512$; $p < 0.05$), according to the data. Based on these results, it appears that work fatigue is directly proportional to the mental effort perceived by workers. Therefore, to avoid work fatigue, it is important to provide psychosocial support and implement proportional workload management.

Kata kunci: *workload, burnout, employees, work stress*

Abstrak

Para pekerja, khususnya mereka yang pekerjaannya membutuhkan banyak usaha mental, lebih cenderung mengalami kelelahan (burnout), yaitu kondisi kelelahan emosional, mental, dan fisik. Penelitian ini bertujuan "untuk mengetahui hubungan antara beban kerja mental (workload) dengan burnout pada karyawan CV. UAT Surabaya." Metodologi kuantitatif berdasarkan desain korelasional digunakan dalam penelitian ini. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel lengkap, 80 karyawan dipilih sebagai populasi penelitian. Peralatan NASA-TLX digunakan untuk mengevaluasi beban kerja mental (workload), sedangkan CarMen-Q digunakan untuk mengukur kelelahan kerja (burnout). Data tidak berdistribusi normal, sehingga uji korelasi Spearman digunakan untuk menganalisisnya. Beban kerja dan kelelahan kerja ditemukan memiliki hubungan positif dan signifikan secara statistik ($r = 0,512$; $p < 0,05$), menurut data tersebut. Berdasarkan hasil ini, tampaknya kelelahan kerja berbanding lurus dengan upaya mental yang dirasakan oleh pekerja. Oleh karena itu, untuk menghindari kelelahan kerja, penting untuk memberikan dukungan psikososial dan menerapkan manajemen beban kerja yang proporsional.

Kata kunci: *workload, burnout, karyawan, stres kerja*

Pendahuluan

Persaingan di tempat kerja semakin ketat, oleh karena itu sangat penting bagi organisasi untuk menemukan cara untuk meningkatkan kinerja karyawan setiap saat. Dalam skenario seperti itu, kita harus siap menghadapi beban kerja yang lebih tinggi, tujuan yang lebih menuntut, dan waktu yang lebih sedikit untuk menyelesaikan pekerjaan. Pekerja berisiko menderita kecemasan psikologis

kronis jika kemampuan mereka dan dukungan dari atasan mereka tidak seimbang (Waldani & Indriati, 2023).

Stres kronis di tempat kerja dapat menyebabkan burnout, suatu kondisi yang ditandai dengan kelelahan emosional, fisik, dan mental. Kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi adalah ciri khas burnout, menurut Maslach dan Jackson (1981). Dewi dan Prihatin (2022) menemukan bahwa situasi ini berpengaruh pada kualitas kerja, produktivitas, dan motivasi karyawan.

Workload merupakan kontributor utama burnout. Seberapa banyak energi mental, fokus, dan pemrosesan data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tertentu dikenal sebagai beban kerja (Hart & Staveland, 1988). Kelelahan kognitif, stres kerja, dan penurunan produktivitas adalah gejala dari pikiran yang terlalu terbebani, yang dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya burnout (Afrianty & Dewi, 2022).

Korelasi antara Workload dan burnout telah ditunjukkan dalam beberapa penelitian sebelumnya. Menurut studi yang dilakukan oleh Dewi dan Prihatin (2022), burnout adalah akibat dari paparan berkepanjangan terhadap kondisi kerja yang penuh tekanan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Waldani dan Indriati (2023) yang menyatakan bahwa workload yang tidak seimbang dengan kapasitas individu berkontribusi terhadap kelelahan psikologis karyawan. Fenomena tersebut juga ditemukan pada karyawan CV. UAT Surabaya yang menghadapi tuntutan pekerjaan dan target yang ketat. Oleh karena itu, studi ini bertujuan "untuk mengkaji hubungan antara beban kerja mental dengan burnout pada karyawan CV. UAT Surabaya."

Metode Penelitian

Tujuan dari penelitian kuantitatif ini adalah untuk menguji hubungan antara beban kerja mental (workload) dan kelelahan kerja (burnout) pada karyawan CV. UAT Surabaya menggunakan desain korelasional. Kedelapan puluh satu karyawan di CV. UAT Surabaya dilibatkan dalam penelitian ini. Karena ukuran sampel yang kecil, seluruh populasi digunakan sebagai responden, pendekatan pengambilan sampel yang dikenal sebagai total sampling.

Untuk mengukur beban kerja mental (workload), para peneliti menggunakan NASA-TLX (Task Load Index), dan untuk mengukur kelelahan kerja (burnout), mereka menggunakan CarMen-Q. Tingkat mental, fisik, waktu, kinerja, usaha, dan frustrasi adalah enam faktor yang membentuk ukuran beban kerja mental NASA-TLX. Skor yang lebih tinggi menunjukkan usaha mental yang lebih besar di semua dimensi, yang dievaluasi pada rentang peringkat dari 0 hingga 100. Penilaian dilakukan menggunakan metode rating tanpa pembobotan subjektif, dan skor total workload diperoleh dari rata-rata skor keenam dimensi. Contoh item pada instrumen NASA-TLX adalah "Seberapa besar tuntutan mental yang Anda rasakan selama menyelesaikan pekerjaan?".

Burnout diukur menggunakan instrumen CarMen-Q yang mencakup dimensi tuntutan kognitif, tuntutan waktu, tuntutan emosional, dan performa. Kedua instrumen yang digunakan merupakan instrumen baku yang telah banyak digunakan dalam penelitian sebelumnya. Instrumen digunakan dalam versi bahasa Indonesia dengan penyesuaian konteks kerja karyawan dan mengacu pada validitas serta reliabilitas yang telah dilaporkan pada penelitian terdahulu.

Kuesioner sistematis dikirimkan kepada semua peserta studi untuk mengumpulkan data mereka. Beban kerja (Workload) dan kelelahan kerja (burnout) diuji normalitas datanya menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Karena data tidak mengikuti distribusi normal, kami menggunakan uji

korelasi Spearman SPSS untuk memeriksa hubungan antar variabel. Hasil uji menunjukkan bahwa data tidak mengikuti distribusi normal (Asymp. Sig < 0,05), oleh karena itu, untuk menganalisis hubungan antar variabel, uji korelasi Spearman dilakukan menggunakan program SPSS.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Statistik Deskriptif Skor Workload dan Burnout

| Variabel | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| workload | 80 | 17 | 60 | 42,98 | 8,202 |
| burnout | 80 | 36 | 112 | 90,61 | 15,406 |
| Valid N (listwise) | 80 | | | | |

Berdasarkan Tabel 1, rata-rata skor workload dan burnout ada di kategori “sedang” hingga “tinggi”, yang menjabarkan karyawan CV.UAT Surabaya menghadapi tuntutan kerja mental yang cukup besar serta risiko burnout yang relatif tinggi.

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi Spearman antara Workload dengan Burnout

| Variabel | r Spearman | Sig. (2-tailed) | df |
|-----------------------|------------|-----------------|----|
| Workload ↔ Burnout | 0.512 | 0.000 | 78 |

Dengan 78 derajat kebebasan (df) dan skor signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$), uji korelasi Spearman mengungkapkan koefisien korelasi $r = 0,512$. Karyawan di CV. UAT Surabaya melihat korelasi positif dan signifikan secara statistik antara beban kerja (workload) dan burnout, menurut temuan ini.

Data tidak mengikuti distribusi normal, menurut hasil uji normalitas penelitian, yang mengungkapkan nilai signifikan Asymp.Sig. sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05. Akibatnya, para peneliti di CV. UAT Surabaya menggunakan uji korelasi Spearman untuk memastikan hubungan antara beban kerja (workload) dan burnout. Koefisien korelasi yang ditemukan dari uji korelasi Spearman adalah $r = 0,512$. Pekerja di CV. UAT Surabaya agak dan berkorelasi positif dengan beban kerja mereka, menurut nilai ini. Akibatnya, pekerja lebih mungkin menderita burnout jika mereka merasakan beban yang lebih berat.

Beban kerja (workload) berkorelasi positif dan signifikan dengan kelelahan kerja (burnout) di kalangan karyawan CV. UAT Surabaya, menurut hasil penelitian. Karyawan lebih cenderung mengalami kelelahan kerja jika mereka merasakan beban kerja yang lebih besar. Menurut hipotesis Maslach dan Jackson (1981, dalam Shintya dkk., 2025), yang menjelaskan bagaimana beban kerja dapat menyebabkan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi, temuan ini sejalan dengan teori mereka. Mekanisme ini bisa dipahami melalui stress-strain model, di mana tuntutan kerja yang berlebihan melebihi kapasitas individu akan menimbulkan ketegangan psikologis yang berujung pada *burnout*.

Temuan ini turut relevan terhadap temuan studi sebelumnya. Dewi dan Prihatin (2022) menjabarkan *workload* tinggi meningkatkan stres kerja yang memicu *burnout*, sementara Afrianty dan Dewi (2022) menambahkan bahwa beban kerja berlebih juga mendorong *turnover intention*. Hal serupa dikemukakan Waldani dan Indriati (2023) bahwa *workload* yang tidak seimbang terhadap kapasitas individu dapat menekan kinerja, sedangkan Shintya, Nainggolan, dan Muslikah (2025)

menekankan bahwa kondisi ini diperparah ketika terdapat ketidakseimbangan antara usaha dengan penghargaan yang diterima (*effort-reward imbalance*).

Dalam konteks CV. UAT Surabaya, karyawan menghadapi target kerja yang ketat, volume pekerjaan tinggi, serta keterbatasan penghargaan, sehingga risiko *burnout* semakin meningkat. Dampaknya tidak hanya pada individu berupa kelelahan emosional dan penurunan motivasi, tetapi juga pada organisasi berupa turunnya produktivitas dan meningkatnya potensi *turnover*. Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan evaluasi *workload* secara berkala, membagi tugas secara proporsional, serta menyediakan dukungan psikososial bagi karyawan.

Ada beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan meskipun temuan penelitian ini mendukung hipotesis dan penelitian sebelumnya, Penelitian ini hanya melibatkan satu perusahaan sehingga hasilnya memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi. Selain itu, fokus variabel hanya pada *workload*, padahal faktor lain seperti dukungan sosial, gaya kepemimpinan, atau resiliensi individu juga berpengaruh terhadap *burnout*. Dengan demikian, penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek dan variabel yang dikaji agar pemahaman mengenai *burnout* menjadi lebih komprehensif.

Simpulan dan Saran

Kesimpulan yang didapat adalah bahwa “terdapat hubungan positif dan signifikan antara *workload* dengan *burnout* pada karyawan CV. UAT Surabaya.” Yang berarti kian besar beban kerja (*workload*) yang dialami karyawan, akan kian tinggi pula tingkat *burnout* pada individu. Temuan tersebut memperjelas bahwa *workload* ialah aspek penting yang memengaruhi kondisi psikologis karyawan dan berdampak langsung terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar manajemen CV. UAT Surabaya melakukan evaluasi beban kerja (*workload*) secara berkala, menetapkan target yang realistis, serta memberikan penghargaan yang memadai untuk mengurangi risiko *burnout*. Perusahaan juga dapat memberikan dukungan psikososial melalui pelatihan manajemen stres atau kegiatan yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan karyawan. Di sisi lain, karyawan diharapkan mampu meningkatkan keterampilan manajemen waktu, menjaga keseimbangan pekerjaan dan kehidupan, dan mengendalikan stres secara adaptif agar tidak mudah mengalami *burnout*.

Kita membutuhkan studi yang lebih besar yang mempertimbangkan elemen tambahan termasuk dukungan sosial, gaya kepemimpinan, ketahanan individu, dan kepuasan kerja untuk sepenuhnya memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kelelahan kerja (*burnout*). Selain itu, penelitian mendatang juga dapat memperluas jumlah dan variasi responden agar hasilnya dapat digeneralisasikan ke berbagai sektor pekerjaan. Mengingat keterbatasan penelitian ini yang hanya berfokus pada satu perusahaan yaitu CV. UAT Surabaya, maka penelitian berikutnya disarankan melibatkan organisasi lain atau melakukan perbandingan lintas industri. Dengan demikian, hasil yang diperoleh akan lebih bervariasi serta mampu memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai hubungan antara *workload* dan *burnout*.

Ucapan Terimakasih

Secara khusus, para penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada administrasi dan staf CV. UAT Surabaya atas partisipasi antusias mereka sebagai responden dan bantuan yang sangat berharga selama pengumpulan data. Apresiasi tulus juga disampaikan kepada Fakultas Psikologi Universitas Wijaya Putra Surabaya, yang berperan penting dalam mengarahkan dan memungkingkan kelancaran pelaksanaan penelitian ini.

Daftar Pustaka

Afrianty, T. W., & Dewi, N. N. A. A. (2022). Workload dan pengaruhnya terhadap burnout serta turnover intention karyawan perbankan. *Niagawan*, 11(1), 11–20.
<https://doi.org/10.31940/niagawan.v11i1.128817>

- Dewi, D. C., & Prihatin, A. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap burnout dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 179–190. <https://doi.org/10.36375/jmsdm.v10i1.695>
- Rizqiansyah, M. Z. A. (2017). Hubungan antara beban kerja fisik dan beban kerja mental berbasis ergonomi terhadap tingkat kejenuhan kerja pada karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Surabaya Gempol. *Jurnal Sains Psikologi*, 6(1), 37–42.
- Shintya, S. A., Nainggolan, E. E., & Muslikah, E. D. (2025). Hubungan antara workload dan burnout pada karyawan di Surabaya dengan effort-reward imbalance sebagai variabel moderator. *Jurnal Ilmu Psikologi dan Kesehatan*, 1(4), 181–190. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jfkes>
- Waldani, D., & Indriati, G. (2023). The relationship between workload and psychological fatigue (burnout). *Radinka Journal of Health Science*, 1(1), 15–22. <https://www.rjupublisher.com/ojs/index.php/RJHS>
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. In P. A. Hancock & N. Meshkati (Eds.), *Human mental workload* (pp. 139–183). North-Holland. [https://doi.org/10.1016/S0166-4115\(08\)62386-9](https://doi.org/10.1016/S0166-4115(08)62386-9)
- Rubio-Valdehita, S., López-Núñez, M. I., Díaz-Ramiro, E. M., & Martín-García, J. (2017). Development of the CarMen-Q questionnaire for mental workload assessment. *Psicothema*, 29(4), 570–576. <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.258>