

Faktor Penyebab Burnout Syndrome pada Pekerja Kantor: Literature Review

Carissa Dar Azizi^{1*}, Endang Dwiyanti²

¹⁻²Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga, Indonesia

**Penulis korespondensi: carissa.dar.azizi-2022@fkm.unair.ac.id¹*

Abstract. *Burnout syndrome is a complex condition of work-related exhaustion involving physical, emotional, and mental aspects resulting from prolonged exposure to occupational stress and is increasingly experienced by office workers due to rising job demands and the dynamics of modern organizations. Burnout is characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment, which negatively affect employee performance and well-being. This study aims to examine the factors contributing to burnout syndrome in office work settings through a literature review approach. Article searches were conducted using the Google Scholar database with inclusion criteria of publications within the last five years, availability of full-text articles, and relevance to burnout among workers, and were selected using PRISMA guidelines. The synthesis results indicate that burnout among office workers is influenced by high job demands and workload, inadequate work environments and organizational support, as well as individual factors such as age, gender, emotional intelligence, and personal sense of responsibility. These findings suggest that burnout is a multidimensional phenomenon arising from the interaction of job-related, organizational, and individual factors. Therefore, organizations should manage workloads proportionally and strengthen supervisory support and worker-friendly work environments, while employees should be equipped with stress management skills and strategies to maintain work-life balance to prevent burnout syndrome.*

Keywords: *Burnout Syndrome; Contributing Factors; Office Work Environment; Office Workers; Work Stress*

Abstrak. *Burnout syndrome merupakan kondisi kelelahan kerja yang kompleks meliputi aspek fisik, emosional, dan mental akibat paparan stres kerja berkepanjangan dan banyak dialami oleh pekerja kantor seiring meningkatnya tuntutan pekerjaan dan dinamika organisasi modern. Burnout ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, serta penurunan pencapaian pribadi yang berdampak negatif terhadap kinerja dan kesejahteraan pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji faktor penyebab *burnout syndrome* di lingkungan kerja perkantoran melalui pendekatan *literature review*. Penelusuran artikel dilakukan menggunakan basis data Google Scholar dengan kriteria artikel terbit dalam lima tahun terakhir, tersedia dalam bentuk *full text*, dan relevan dengan topik *burnout* pada pekerja, serta diseleksi menggunakan PRISMA. Hasil sintesis menunjukkan bahwa *burnout* pada pekerja kantor dipengaruhi oleh tuntutan dan beban kerja yang tinggi, lingkungan kerja dan dukungan organisasi yang kurang memadai, serta faktor individu seperti usia, jenis kelamin, kecerdasan emosional, dan rasa tanggung jawab personal. Temuan ini menunjukkan bahwa *burnout* merupakan fenomena multidimensional yang muncul dari interaksi antara faktor pekerjaan, organisasi, dan individu. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola beban kerja secara proporsional dan memperkuat dukungan atasan serta lingkungan kerja yang ramah pekerja, sementara pekerja dibekali kemampuan mengelola stres dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja guna mencegah *burnout syndrome*.*

Kata kunci: *Burnout Syndrome; Faktor Penyebab; Lingkungan Kerja Perkantoran; Pekerja Kantor; Stress Kerja*

1. LATAR BELAKANG

Burnout syndrome merupakan suatu kondisi kelelahan yang kompleks meliputi aspek fisik, emosional dan mental, akibat dari adanya paparan stres kerja berkepanjangan. Maslach dalam (Wardani & Firmansyah, 2021) mengatakan bahwa *burnout syndrome* adalah suatu *syndrome* psikologis yang hadir sebagai akibat dari stres interpersonal yang berlangsung lama di lingkungan kerja. Menurut WHO (2019) *burnout syndrome* didefinisikan sebagai sindrom yang dikonseptualisasikan sebagai akibat dari stres kerja kronis yang tidak berhasil dikelola.

Menurut Maslach & Pines (1991) (dalam Fadilasari & Selviana, 2023), kelelahan adalah kondisi yang rumit dari kelelahan fisik dan emosional yang disebabkan oleh stres jangka panjang ketika seseorang bekerja sama dengan orang lain dalam kondisi yang menekan emosional.

Dampak negatif yang sangat besar dari *burnout syndrome* terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi pekerja dan memengaruhi perekonomian dan kesehatan masyarakat di negara-negara terdampak, telah mendorong Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) untuk memasukkan sindrom ini dalam Revisi ke-11 Klasifikasi Penyakit Internasional (ICD-11) sebagai fenomena yang eksklusif untuk konteks pekerjaan (Ed & Lagu, 2022). Dampak *burnout syndrome* sangat luas, tidak hanya mengancam kesehatan fisik dan mental individu tetapi juga berkontribusi pada tingginya tingkat pergantian karyawan, ketidakhadiran, dan penurunan kualitas layanan atau produk yang dihasilkan oleh organisasi, serta pada pekerjaan dan juga lingkungan lain seperti kehidupan rumah tangga (Ratcliff, 2024).

Burnout syndrome tidak berkembang secara tiba-tiba, melainkan merupakan hasil dari interaksi kompleks berbagai faktor di lingkungan kerja yang berlangsung secara terus-menerus. Meta-analisis yang dilakukan oleh Amiri et al., (2024) terhadap 109 studi dari berbagai negara menunjukkan bahwa faktor-faktor utama yang berhubungan dengan *burnout* meliputi perundungan di tempat kerja, stres kerja yang berkepanjangan, serta komunikasi yang tidak efektif dalam organisasi. Temuan tersebut menegaskan bahwa kondisi kerja yang tidak sehat dapat berperan signifikan dalam meningkatnya risiko *burnout syndrome* pada pekerja. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian oleh Bolliger et al., (2022) menunjukkan bahwa kelebihan beban kerja yang dipaksakan oleh organisasi berhubungan langsung dengan rendahnya kepuasan kerja, meningkatnya kelelahan emosional, serta konflik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dalam konteks ini, kelelahan emosional merupakan dimensi yang paling dominan dan berpengaruh dalam *burnout syndrome*.

Burnout syndrome saat ini tidak lagi terbatas pada profesi layanan manusia, tetapi bukti penelitian menunjukkan bahwa sindrom ini dapat berkembang pada berbagai jenis profesi dan kelompok pekerjaan, termasuk pekerja kantor (Ed & Lagu, 2022). *Burnout* menjadi semakin penting di lingkungan kerja perkantoran karena tuntutan administratif dan kognitif yang meningkat. Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berlebih yang dipaksakan oleh organisasi dan tidak disesuaikan dengan perubahan tanggung jawab serta kebutuhan individu pekerja merupakan sumber stres kerja yang signifikan (Laurence et al., 2016). Selain itu, pekerja kantor menghadapi tantangan khusus, seperti tuntutan pekerjaan berbasis pengetahuan yang memerlukan pelatihan yang menyeluruh, ekspektasi yang tinggi terhadap

produktivitas dan kreativitas, dan pola kerja yang semakin berubah dan fleksibel (Herbig et al., 2016). Kondisi tersebut dapat meningkatkan stres kerja yang berkelanjutan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap terjadinya *burnout syndrome*.

Meskipun banyak penelitian tentang *burnout syndrome*, tetapi sebagian besar fokusnya masih pada pekerjaan tertentu atau membahas faktor penyebab burnout syndrome secara terpisah. Selain itu, hasil temuan mengenai *burnout syndrome* pada pekerja kantor juga masih tersebar luas dan tidak memberikan gambaran yang komprehensif. Oleh karena itu, *literature review* ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan merangkum faktor-faktor penyebab burnout syndrome di lingkungan kerja perkantoran berdasarkan temuan penelitian terbaru.

2. KAJIAN TEORITIS

Maslach & Leiter (2016) mendefinisikan *burnout syndrome* sebagai kondisi kelelahan menyeluruh yang dipicu oleh adanya keterlibatan berkepentingan dalam situasi kerja penuh dengan tuntutan emosional. Menurut Maslach (2016), burnout syndrome memiliki tiga aspek utama, yaitu Kelelahan Emosional (Emotional Exhaustion), Depersonalisasi (Depersonalization), dan Pencapaian Personal (Personal Accomplishment).

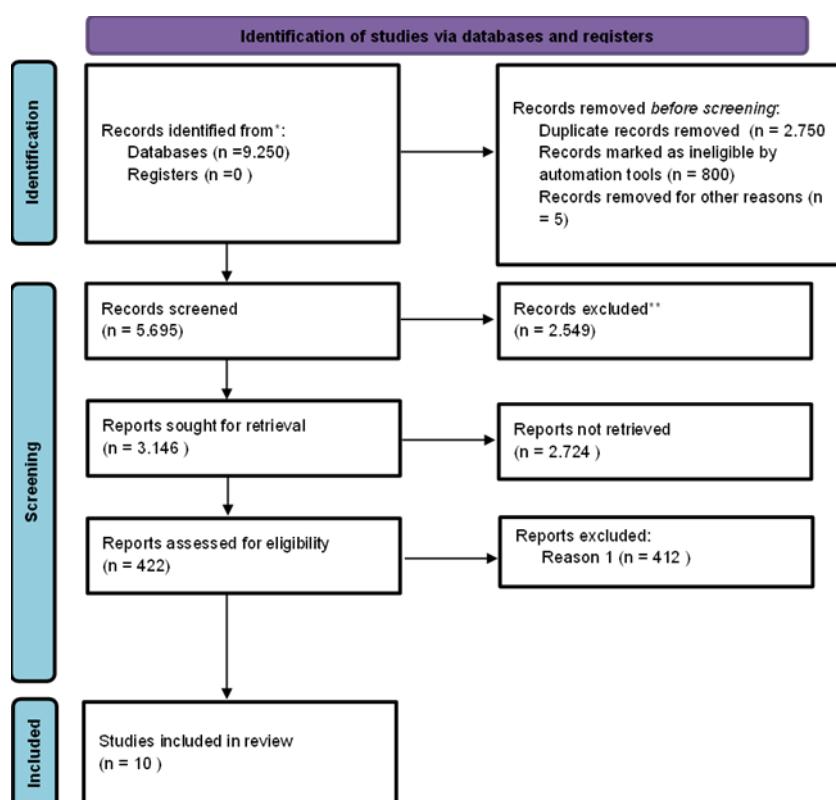
Faktor-faktor yang memengaruhi *burnout syndrome* sangat beragam. Menurut Schaufeli dan Buunk (2016) (dalam Fadilasari & Selviana, 2023) terdapat lima faktor yang memengaruhi *burnout syndrome*, yaitu tuntutan pekerjaan yang tinggi (quantitative job demand), masalah peran dalam organisasi (role problems), kurangnya dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja (lack of social support), kurangnya aktivitas regulasi diri (lack of self-regulatory activity), dan tuntutan pekerjaan yang berkaitan langsung dengan klien (client-related demands). Selain faktor-faktor yang bersumber dari karakteristik pekerjaan tersebut, *burnout syndrome* juga dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal individu. Faktor internal meliputi jenis kelamin, usia, status perkawinan, dan kepribadian, yang dapat memengaruhi cara individu merespons stres kerja. Sementara itu, faktor eksternal mencakup beban kerja dan kondisi lingkungan kerja, yang berperan dalam meningkatkan tekanan kerja secara berkelanjutan dan berpotensi memicu *burnout syndrome* (Santoso et al., 2021).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain *literature review* dengan tujuan untuk mengkaji dan mensintesis hasil-hasil penelitian terkait faktor-faktor penyebab *burnout syndrome* pada pekerja perkantoran. Penelusuran artikel dilakukan melalui basis data Google Scholar dengan menggunakan kata kunci antara lain “*burnout syndrome pekerja kantor*”, “*burnout di*

lingkungan kerja perkantoran”, dan “faktor penyebab burnout pekerja”. Proses pencarian literatur dilaksanakan pada bulan Januari 2025.

Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi artikel yang dipublikasikan pada jurnal ilmiah nasional maupun internasional, diterbitkan dalam rentang waktu lima tahun terakhir, tersedia dalam bentuk *full text*, serta ditulis dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris. Sementara itu, kriteria eksklusi mencakup artikel yang diterbitkan di luar rentang waktu yang ditetapkan, penelitian yang tidak berfokus pada konteks lingkungan kerja perkantoran, serta artikel yang tidak dapat diakses secara lengkap. Artikel yang telah terkumpul selanjutnya diseleksi secara bertahap menggunakan pedoman PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analysis), yang meliputi tahap identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, dan inklusi akhir. Proses ini menghasilkan sejumlah artikel terpilih yang kemudian dianalisis secara mendalam untuk disintesis dalam literature review ini. Alur seleksi artikel disajikan dalam bentuk diagram PRISMA.



Gambar 1. Diagram Alur Seleksi Studi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelusuran artikel menggunakan metode PRISMA ditemukan 10 artikel yang sesuai dengan kriteria penelitian.

Tabel 1. Hasil *Literature Review*.

No	Penulis dan Tahun	Judul	Hasil
1.	(Jayati & Rizky Permata, 2025)	Analysis of the Causes of Burnout Syndrome Among Workers in the Logistics Industry Sector at PT. X Batam City in 2025	Penelitian ini mengidentifikasi penyebab signifikan <i>burnout</i> pada pekerja di sektor logistik Indonesia seperti beban kerja yang tinggi, lingkungan kerja, dan stres kerja, dengan nilai p masing-masing 0,047, 0,043, dan 0,019 menunjukkan hubungan kuat mereka dengan <i>Burnout Syndrome</i> di PT. X, Kota Batam.
2.	(Kumareswaran et al., 2022)	Prevalence of Burnout and Its Detimental Effects Among Workers	Penelitian ini menunjukkan bahwa jenis profesi berhubungan signifikan dengan kelelahan emosional dan depersonalisis, sementara masa kerja berhubungan signifikan dengan depersonalisis dan pencapaian pribadi ($p < 0,01$). Selain itu, terdapat korelasi yang signifikan antar ketiga dimensi burnout (emotional exhaustion, depersonalization, dan personal accomplishment), yang menegaskan bahwa <i>burnout</i> merupakan kondisi multidimensi yang saling berkaitan pada pekerja kesehatan.
3.	(Ravena Carissa et al., 2024)	Analysis Of Employee Burnout At Pt Home Tester Indonesia	Penyebab <i>burnout</i> pada pekerja di PT Home Tester Indonesia termasuk beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial, kontrol tugas yang rendah, variasi pekerjaan yang terbatas, ketidakadilan organisasi, kurangnya pengakuan, dan peluang pengembangan karir yang terbatas, semua berkontribusi pada peningkatan tingkat kelelahan.
4.	(Patras et al., 2024)	Analisis Faktor Penyebab Kejemuhan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Utara	Kejemuhan kerja/ <i>burnout</i> pada Aparatur Sipil Negara (ASN) dibagi penyebabnya menjadi enam faktor utama: keseimbangan kehidupan kerja, tingkat stres kerja, kesejahteraan kerja, kualitas lingkungan kerja, sinisme karyawan, dan keseimbangan emosional. Hasilnya menunjukkan bahwa <i>burnout</i> tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja dan stres, tetapi juga oleh dukungan sosial, lingkungan kerja, kesempatan karir, dan

			kurangnya kontrol diri terhadap tekanan kerja.
5.	(Harun et al., 2022)	Work Engagement dan Burnout pada Karyawan Kantor Pos (Persero) Makassar	Hasil analisis korelasi Pearson Product-Moment menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara <i>work engagement</i> dan <i>burnout</i> ($r = 0,031$; $p = 0,600$), yang berarti tingkat keterikatan kerja karyawan tidak berhubungan secara langsung dengan tingkat burnout yang dialami. Temuan ini mengindikasikan bahwa burnout pada karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti beban kerja, <i>job resource</i> , karakteristik individu dan tanggung jawab peran, sehingga tidak dapat dijelaskan hanya melalui <i>work engagement</i> saja.
6.	(Basir et al., 2023)	Unlocking Employee Resilience: The Role of Work Engagement as an Intervening Factor in the Relationship Between Job Demands, Job Resources, and Burnout at Pt. Maruki International Indonesia	<i>Burnout</i> pada pekerja di Pt. Maruki International Indonesia disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti tekanan kerja ekstra dan ambiguitas tempat kerja, di samping sumber daya pekerjaan yang tidak mencukupi, seperti kurangnya dukungan dan penghargaan supervisor, yang berdampak negatif pada keterlibatan kerja dan meningkatkan tingkat <i>burnout</i> .
7.	(Ningrum & Aprilia, 2025)	The Relationship Between Job Demand And Emotional Intelligence With Burnout Among Factory Employees In Jepara	Penelitian ini mengidentifikasi permintaan kerja dan kecerdasan emosional sebagai penyebab signifikan <i>burnout</i> pekerja di antara karyawan pabrik di Jepara, Indonesia. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kecerdasan emosional yang rendah berkontribusi pada peningkatan tingkat kelelahan, mempengaruhi kesejahteraan fisik, mental, dan emosional karyawan.
8.	(Rokhim et al., 2025)	Fatigue and lack of vigor's as a frequent work stress among financial workers in Indonesia	<i>Burnout</i> pada pekerja di sektor keuangan Indonesia terutama disebabkan oleh semangat negatif, kelelahan kerja, keseimbangan kehidupan kerja yang buruk, budaya tempat kerja yang hierarkis, beban kerja yang tinggi, dan perbedaan regional, terutama mempengaruhi pekerja muda, perempuan, dan mereka yang berada di posisi garis depan.

9.	(Nurhikmah, 2025)	Peran Program Kesejaheraan Karyawan dalam Menurunkan Burnout dan Turnover Intention pada Karyawan Industri Startup: Sebuah Pendekatan Kualitatif Fenomenologis	<i>Burnout</i> pada pekerja di perusahaan rintisan disebabkan oleh jam kerja yang panjang, tuntutan multitasking, jalur karir yang tidak jelas, dan tuntutan pekerjaan yang tinggi melebihi sumber daya yang tersedia, yang menyebabkan kelelahan emosional dan penurunan kepuasan kerja.
10.	(Triana et al., 2025)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Pada Pegawai Rumah Sakit Pasar Minggu Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pegawai RS. Pasar Minggu)	Penelitian ini mengidentifikasi beban kerja sebagai penyebab signifikan <i>burnout</i> pekerja di Indonesia, terutama di kalangan pekerja kesehatan. Tekanan kerja yang berlebihan berdampak negatif pada keseimbangan kehidupan kerja, yang menyebabkan peningkatan kelelahan fisik, emosional, dan mental di antara pekerja.

Temuan menemukan *burnout syndrome* pada pekerja kantor dipengaruhi oleh kombinasi faktor pekerjaan, individu, dan organisasi. Faktor-faktor yang paling dominan meliputi beban kerja dan tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja dan dukungan organisasi, dan faktor individu. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai faktor dominan penyebab *burnout syndrome* pada pekerja kantor:

Faktor Beban Kerja dan Tuntutan Pekerjaan

Beban kerja dan tuntutan pekerjaan merupakan faktor yang paling konsisten ditemukan sebagai penyebab burnout pada pekerja di berbagai sektor. Penelitian Jayati & Permata (2025) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan signifikan dengan *burnout* pada karyawan sektor logistik, yang ditandai dengan tekanan kerja tinggi dan tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu singkat. Temuan serupa juga dilaporkan oleh pegawai rumah sakit, di mana beban kerja yang berlebihan berdampak langsung pada kelelahan fisik dan emosional akibat terganggunya keseimbangan kehidupan kerja (Triana et al., 2025). Hasil penelitian lain juga turut memperkuat temuan tersebut. Basir et al., (2023) dan Ningrum & Aprilia (2025) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti tekanan kerja tambahan, ambiguitas peran, serta target kerja yang tidak realistik, meningkatkan risiko *burnout*, terutama ketika tidak diimbangi dengan sumber daya kerja yang memadai. Kondisi ini juga ditemukan pada

karyawan *startup* dan sektor keuangan, di mana jam kerja panjang, multitasking, serta budaya kerja yang menuntut kinerja tinggi menjadi pemicu utama kelelahan kerja (Nurhikmah, 2025; Rokhim et al., 2025).

Sejalan dengan temuan tersebut, beban kerja yang berlebihan serta waktu istirahat yang tidak memadai dapat menyebabkan kelelahan, baik secara fisik maupun psikologis pada pekerja. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan risiko terjadinya *burnout*, yang ditandai dengan kelelahan emosional akibat paparan tekanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus (Triana et al., 2025). Menurut Maslach & Leiter, (2016) keadaan ini tidak hanya berdampak pada menurunnya energi emosional individu, tetapi juga dapat memicu berkurangnya empati terhadap pekerjaan serta penurunan rasa pencapaian pribadi.

Faktor Lingkungan Kerja dan Organisasi

Faktor selanjutnya yang berkontribusi terhadap *burnout syndrome* pada pekerja kantor lingkungan kerja dan organisasi. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, ditandai dengan hubungan kerja yang tidak harmonis, budaya organisasi yang tidak mendukung, serta rendahnya dukungan dari atasan dan manajemen, dapat memperburuk kelelahan emosional karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Jayati & Permata (2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan signifikan dengan *burnout* pada pekerja sektor logistik.

Menurut penelitian lain, kurangnya dukungan organisasi, seperti ketidakadilan organisasi, kurangnya kesempatan pengembangan karier, dan kurangnya pengakuan terhadap kinerja, meningkatkan risiko *burnout*. Carissa et al., (2024) menemukan bahwa ketidakadilan organisasi dan kurangnya dukungan sosial menyebabkan karyawan lebih lelah, dan Patras et al., (2024) menemukan bahwa kualitas lingkungan kerja, kesejahteraan kerja, dan dukungan sosial memengaruhi kemampuan seseorang untuk mengatasi tekanan kerja, yang berdampak pada tingkat kejemuhan kerja. Hal ini sejalan dengan teori kepuasan kerja Edwin A. Locke, yang mengatakan bahwa lingkungan kerja sangat penting untuk tingkat kepuasan dan motivasi kerja. Ketika lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak ada dukungan dari rekan kerja, stres dan ketidakpuasan dapat meningkat, menyebabkan kejemuhan kerja (Patras et al., 2024).

Secara teoritis, lingkungan kerja dan dukungan organisasi dapat dilihat dari *job resources*, dimana dukungan atasan, hubungan kerja yang positif, dan sistem organisasi yang adil berfungsi sumber daya penting bagi pekerja. Individu lebih rentan terhadap stres kerja dan kelelahan emosional ketika sumber daya tersebut tidak tersedia secara memadai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Basir et al., (2023) dan Rokhim et al., (2025) menunjukkan bahwa budaya kerja yang hsierarkis, kurangnya penghargaan, dan kurangnya dukungan

supervisor meningkatkan risiko *burnout syndrome*, terutama bagi pekerja yang berada di garis depan. Oleh karena itu, dukungan organisasi yang kuat dan lingkungan kerja yang sehat memiliki peran strategis dalam mencegah dan menekan tingkat stres di tempat kerja.

Faktor Individu

Faktor individu juga terbukti berperan penting dalam penyebab terjadinya *burnout syndrome* pada pekerja kantor. Penelitian Kumareswaran et al., (2022) pada pekerja di Johor State Health Department, Malaysia menunjukkan bahwa karakteristik individu seperti jenis profesi dan masa kerja berhubungan signifikan dengan dimensi burnout, khususnya kelelahan emosional, depersonalisasi, dan pencapaian pribadi, yang menegaskan bahwa pengalaman kerja dan latar belakang individu dapat berpengaruh terhadap respons psikologis dengan tuntutan pekerjaan. (Ningrum & Aprilia, 2025) memperkuat temuan serupa dengan mengidentifikasi kecerdasan emosional sebagai komponen individu yang penting, di mana ketidakmampuan seseorang untuk mengelola emosi mereka menyebabkan lebih banyak lelah, terutama saat menghadapi tuntutan kerja yang tinggi.

Faktor individu lainnya yang berhubungan dengan penyebab dari *burnout* pada pekerja kantor meliputi usia, jenis kelamin, dan rasa tanggung jawab personal. Harun et al., (2022) menunjukkan bahwa pekerja Kantor Pos (Persero) Makassar pada rentang usia 46–55 tahun dan 20–35 tahun sama-sama rentan mengalami *burnout* kategori sedang. Selain itu, perbedaan jenis kelamin turut memengaruhi kondisi psikologis pekerja, dimana karyawan laki-laki cenderung memiliki keamanan psikologis yang lebih baik serta rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan dan keluarga, sehingga tetap menjalankan tugas meskipun mengalami kelelahan. Selain itu, Rokhim et al., (2025) menemukan bahwa kelompok individu tertentu, seperti pekerja dengan usia muda, perempuan, dan pekerja lini depan, lebih rentan mengalami kelelahan dan penurunan vitalitas yang menunjukkan adanya kerentanan *burnout* berdasarkan karakteristik demografis.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil *literature review*, dapat disimpulkan bahwa *burnout syndrome* pada pekerja kantor dipengaruhi oleh kombinasi faktor pekerjaan, organisasi, dan individu. Faktor yang paling dominan meliputi beban kerja dan tuntutan pekerjaan yang tinggi, lingkungan kerja dan dukungan organisasi yang kurang memadai, serta karakteristik individu seperti usia, jenis kelamin, kecerdasan emosional, dan rasa tanggung jawab personal. Interaksi faktor-faktor tersebut menyebabkan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi yang menjadi ciri utama *burnout syndrome*. Disarankan agar organisasi mengelola

beban kerja secara proporsional serta meningkatkan dukungan atasan dan lingkungan kerja yang ramah pekerja untuk mengurangi risiko *burnout syndrome*. Selain itu, pekerja harus diajarkan bagaimana mengelola stres dan menemukan keseimbangan dalam kehidupan kerja mereka sehingga mereka dapat mencegah *burnout syndrome* secara berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Amiri, S., Mahmood, N., Mustafa, H., & Javaid, S. F. (2024). Occupational risk factors for burnout syndrome among healthcare professionals: A global systematic review. *[Nama jurnal tidak tersedia]*, 1–21.
- Basir, M. I., Thamrin, Y., Muis, M., Russeng, S. S., Naiem, M. F., & Irwandy. (2023). Unlocking employee resilience: The role of work engagement as an intervening factor in the relationship between job demands, job resources, and burnout at PT. Maruki International Indonesia. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(4), e589.
- Bolliger, L., Lukian, J., Colman, E., Boersma, L., Luštrek, M., De Bacquer, D., & Clays, E. (2022). Sources of occupational stress among office workers: A focus group study. *[Nama jurnal tidak tersedia]*, 19, 1075.
- Carissa, R., Marsofiyati, & Kurnianti, D. (2024). Analysis of employee burnout at PT Home Tester Indonesia. *International Student Conference on Business, Education, Economics, Accounting, and Management (ISC-BEAM)*, 2(1), 2560–2572. <https://doi.org/10.21009/ISC-BEAM.012.186>
- Ed, S., & Lagu, A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *[Nama jurnal tidak tersedia]*, 19, 1780.
- Fadilasari, A., & Selviana. (2023). Hubungan antara lingkungan kerja dan beban kerja dengan burnout. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 3(3), 16–27. <https://doi.org/10.37817/psikologikreatifinovatif.v3i3>
- Harun, Y. N., Hayati, S., & Musawwir. (2022). Work engagement dan burnout pada karyawan Kantor Pos (Persero) Makassar. *Jurnal Psikologi Kontemporer*, 2(1), 62–68. <https://doi.org/10.56326/jpk.v2i1.1337>
- Herbig, B., Schneider, A., & Nowak, D. (2016). Does office space occupation matter? The role of the number of persons per enclosed office space, psychosocial work characteristics, and environmental satisfaction in the physical and mental health of employees. *Indoor Air*, 26(5), 755–767. <https://doi.org/10.1111/ina.12263>
- Jayati, T., & Permata, H. R. (2025). Analysis of the causes of burnout syndrome among workers in the logistics industry sector at PT. X Batam City in 2025. *KESANS: International Journal of Health and Science*, 4(12), 1241–1250. <https://doi.org/10.54543/kesans.v4i12.443>
- Kumareswaran, S., Muhadi, S. U., & Thuraiarasu, V. (2022). Prevalence of burnout and its detrimental effects among workers. *[Nama jurnal tidak tersedia]*, 7*(9), 1–9.
- Laurence, G. A., Fried, Y., & Raub, S. (2016). Evidence for the need to distinguish between self-initiated and organizationally imposed overload in studies of work stress. *Work & Stress*. <https://doi.org/10.1080/02678373.2016.1253045>

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.
- Ningrum, D. T., & Aprilia, N. (2025). The relationship between job demand and emotional intelligence with burnout among factory employees in Jepara. [*Nama jurnal tidak tersedia*], 5*(4), 322–333.
- Nurhikmah, A. R. (2025). Peran program kesejahteraan karyawan dalam menurunkan burnout dan turnover intention pada karyawan industri startup: Sebuah pendekatan kualitatif fenomenologis. [*Nama jurnal tidak tersedia*], 4*(2), 1326–1333.
- Patras, J. C., Lengkong, V. P. K., & Kojo, C. (2024). Analisis faktor penyebab kejemuhan kerja aparatur sipil negara (ASN) pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Utara. [*Nama jurnal tidak tersedia*], 12*(3), 613–623.
- Ratcliff, M. (2024). Social workers, burnout, and self-care: Symptoms of burnout. *Delaware Journal of Public Health*. <https://doi.org/10.32481/djph.2024.03.05>
- Rokhim, R., Basrowi, R. W., Takwin, B., Soemarko, D. S., Rahadian, A., Ekowati, M., Samah, K., & Moeloek, N. D. F. (2025). Fatigue and lack of vigor as frequent work stress among financial workers in Indonesia. *Frontiers in Public Health*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1563563>
- Santoso, R., Dewi, T., & Putra, A. (2021). Tingkat burnout pada perawat di instalasi gawat darurat. *Indonesian Journal of Emergency Nursing*, 5(2), 100–110.
- Triana, W., Jufri, A., & Yulianty, P. D. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap burnout pada pegawai Rumah Sakit Pasar Minggu dengan work-life balance sebagai variabel mediasi. [*Nama jurnal tidak tersedia*], 6*(6), 4382–4406.
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). Work-life balance para pekerja buruh. [*Nama jurnal tidak tersedia*].
- World Health Organization. (2019). Burn-out an “occupational phenomenon”: International classification of diseases. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>