

Gambaran Burnout Pada Karyawan Full Time

by Kevin Dwi Septiyan

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

Submission date: 07-Aug-2025 12:13PM (UTC+0700)

Submission ID: 2726358673

File name: Skripsi_Turnitin_Kepin_Akhir_Poll.pdf (760.07K)

Word count: 16034

Character count: 96040

**GAMBARAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN *FULL TIME*
YANG MENGALAMI BEBAN KERJA TINGGI
(STUDI KASUS: PADA KARYAWAN BURGER KING
MALIOBORO ⁴YOGYAKARTA)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Program Studi Psikologi (S-1) Fakultas Ekonomi dan Sosial
Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta



Disusun oleh :

Kevin Dwi Septivan

202303064

²⁸
**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS EKONOMI DAN SOSIAL
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA
2025**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Daerah Istimewa Yogyakarta adalah salah satu provinsi terkenal terletak di pulau Jawa yang ada di Indonesia terkenal dengan kekayaan warisan budaya, sejarah dan kuliner yang sangat melimpah. Yogyakarta menjadi destinasi wisata mulai dari wisatawan lokal maupun mancanegara. Dengan begitu Yogyakarta mendapatkan pengunjung yang sangat tinggi setiap tahunnya. Menurut TEMPO.CO dari pernyataan Kepala bidang (DINPAR) Destinasi Wisata Dinas Pariwisata DIY, Antariksa Trisno Bawono, menegaskan bahwa wisatawan lokal maupun mancanegara di Yogyakarta periode 20-31 Desember 2024 mencapai 1.368.090 yang mana tahun 2024 mengalami kenaikan sebesar 227.321 di tahun 2023. Hal ini dinilai berdampak positif bagi kawasan industri dan UKM sekitar yang berdampak langsung bagi ekonomi.

Kawasan industri dan kuliner yang ada di Yogyakarta tentu sangat berdampak pada peningkatan wisatawan yang datang ke Yogyakarta. Hal ini menyebabkan perusahaan-perusahaan dan tempat kuliner berlomba berinovasi untuk menarik pelanggan dan memenuhi target pasarnya. Seperti perusahaan kuliner Burgerking. Cabang Burgerking yang ada di provinsi Yogyakarta terdiri dari 4 cabang, yaitu Burgerking Malioboro, Burgerking Ambarukmo plaza, Burgerking Diponegoro dan Burgerking Jogja City Mall. Dari keempat tempat tersebut, Burgerking Malioboro adalah tempat yang mendapatkan rekomendasi

dan tujuan wisatawan yang paling tinggi dibandingkan dengan Burgerking yang ada di Yogyakarta lainnya. Hal ini dipengaruhi oleh letak strategi yang berada di tengah tempat destinasi wisata Malioboro Yogyakarta dan dibuktikan dengan data penjualan pada hari Sabtu, 5 april 2025 berada pada Rp. 79.200.000,00. Jika dibandingkan dengan perolehan Burgerking Jogja City Mall (JCM) dengan penjualan Rp. 29.900.000,00, Burgerking Diponegoro Rp. 31.000.000,00, dan Burgerking Ambarukmo Plaza Rp. 27.200.000,00,.

Dengan adanya data tersebut, Burgerking Malioboro mendapatkan tuntutan lebih dari *store* lainya mulai dari kebersihan, properti, standar operasional kerja dan memperhatikan pelayanan untuk setiap konsumen yang datang. Dengan begitu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang dapat mengerjakan target perusahaan tersebut. Suratman dan Eriyanti (2020) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu yang produktif dalam hal bekerja sebagai penggerak di organisasi, baik dalam institute maupun fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih kemampuannya dan dikembangkan. Rosalina dan Apiska (2018) sumber daya manusia sangat berperan dalam menggerakkan roda kehidupan organisasi dalam mencapai tujuan dan setiap organisasi dituntut agar selalu bertahan dan berkembang dengan sumber daya manusia sebagai tombaknya.

Dalam SDM selalu berkaitan dengan permasalahan kinerja. Rosalina dan Apiska (2018) kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat menurun dipengaruhi oleh tanggung jawab yang diberikan kepada

karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan para karyawan yang bekerja di Burgerking Malioboro status karyawan dapat mempengaruhi jam pulang karyawan seperti salah satu karyawan *full time* yang ada di Burgerking Malioboro yang memiliki jam *overtime* 1-3 jam dalam sekali shift dikarenakan tugas dan tanggung jawab tambahan yang diberikan. Sedangkan karyawan *part time* cenderung lebih singkat *overtime* antara 10-30 menit dari jam pulang. Status karyawan juga mempengaruhi tugas yang diberikan, karyawan *part time* hanya diberikan tugas pokok yang diberikan oleh karyawan *full time* maupun manager, sedangkan karyawan *full time* karyawan yang dihadapkan langsung dengan beban kerja tinggi dengan diiringi menjaga kualitas layanan, dalam hal ini, karyawan tidak hanya dituntut untuk melakukan kerja dengan tepat sesuai SOP yang ditentukan tetapi juga harus berinteraksi dengan *customer* dalam situasi yang menegangkan. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan *full time* yang berhubungan dengan kelelahan mental dan fisik dalam jangka yang berkepanjangan, yang berpotensi mengganggu psikis karyawan yang menyebabkan stress berlebihan (*Burnout*). Hasil survey yang dilakukan oleh Manulife, gangguan Kesehatan mental yang paling diawatirkan masyarakat Indonesia adalah Stres/*Burnout* yang ada di angka 56% dari kurang lebih 1.000 responden, angka ini jauh lebih tinggi dibandingkan dengan data gangguan tidur 42,6%, depresi 20,7%, kecemasan 28,2%, kesepian 24,9% dan gangguan kognitif 9,1%.

Dari laporan terbaru *State of the Global Workplace 2024*, pekerja Indonesia tercatat sebagai pekerja yang mempunyai Tingkat stress sebesar 16%, pekerja

Indonesia yang merasakan stres setiap hari di tempat kerja (Parapuan, 2025). Meskipun angka ini tergolong kecil dari negara Asia Tenggara lainnya, hal ini juga harus diperhatikan agar tidak bertambah untuk tahun berikutnya.

Priyono dan Saraswati (2023) *Burnout* di sini mengacu pada kelelahan fisik dan mental yang ditandai dengan munculnya konsep diri yang rendah, kesulitan dalam berkonsentrasi, serta penurunan kualitas perilaku kerja. Gejala yang sering terlihat pada karyawan yang mengalami kelelahan ini meliputi kejenuhan, sinisme, inefisiensi, dan kurangnya rasa pencapaian dalam karier mereka. *Burnout* adalah sindrom kelelahan fisik dan mental yang sering dialami individu, terutama dalam lingkungan kerja. Kondisi ini ditandai oleh penurunan konsep diri, yang mengakibatkan kesulitan dalam berkonsentrasi dan menurunnya kualitas kinerja. Karyawan yang mengalami *Burnout* biasanya menunjukkan gejala seperti kejenuhan, sikap sinis terhadap pekerjaan, inefisiensi dalam menyelesaikan tugas, serta kurangnya rasa pencapaian dalam karier mereka. Dampak *Burnout* ini tidak hanya memengaruhi kesehatan mental, tetapi juga fisik.

Pengertian Baron & Greenberg, J. (1990) *Burnout* yaitu sindrom kelelahan pada suatu individu baik secara emosional, fisik dan mental dengan diiringi perasaan rendahnya harga diri atau rendahnya efikasi dalam diri yang dihasilkan dari stress. Dalam hal ini, tekanan yang berkelanjutan akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat mengurangi kemampuan individu untuk berfungsi dengan efektif. Ketika karyawan menghadapi tuntutan yang terus meningkat, seperti tenggat waktu yang ketat, tanggung jawab yang kompleks, dan jam kerja yang

panjang, mereka cenderung mengalami stres yang berkepanjangan. Jika stres ini tidak dikelola dengan baik, dampaknya bisa sangat serius, berujung pada *Burnout* yang ditandai dengan perasaan kehabisan energi, depersonalisasi, dan penurunan kinerja.

¹¹ Beban kerja adalah frekuensi rata-rata dari suatu jenis pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Penentuan beban kerja organisasi dilakukan dengan mempertimbangkan perhitungan atau pengalaman yang ada. Vanchapo dan Faathir (2019) beban kerja serangkaian proses atau tanggung jawab yang perlu diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Ketika seorang karyawan dapat mengatasi dan mengatur diri dengan baik terhadap tugas-tugas yang diberikan, hal itu tidak akan terasa membebani. Namun, apabila karyawan tersebut mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan kegiatan yang ada, maka hal tersebut dapat berpotensi berubah menjadi beban kerja yang berat.

¹² Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik untuk melaksanakan penelitian ini. Wawancara yang dilaksanakan hari jum'at, 7 Maret 2025 terhadap subyek ET dan FD, dimana subyek ini adalah karyawan burger king Malioboro Yogyakarta yang berstatus *Full Time*. Subyek ET mengatakan bahwa kerja disini membutuhkan banyak tenaga fisik, kecepatan dan pemikiran yang cepat untuk melakukan sesuatu hal, bekerja disini harus bisa di semua posisi, harus bertanggung jawab dengan kerjaan yang telah dilakukan meskipun diluar jam kerja dan mengerjakan pekerjaan team lain yang belum terselesaikan adalah tanggung jawab karyawan yang berstatus *Full Time*. Hal ini yang membuat saya

menjadi tertekan dan beban kerja yang diberikan di tempat ini tidak seimbang menyebabkan beberapa karyawan mengalami stress.

Sementara subyek FD dimintai keterangan terkait tentang apa yang menyebabkan karyawan yang berstatus *Full Time* mengalami stress kerja (*Burnout*). Subyek FD mengatakan bahwa karyawan yang berstatus *Full Time* mengalami stress diluar maupun di lingkungan store adalah tugas harian yang diberikan sangat banyak tetapi team yang diberikan pada saat shift itu sedikit, ini pasti membuat saya merasa kesulitan dalam menjalankan shift, akibat dari hal ini, saya harus *overtime* lebih lama untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan belum lagi pekerjaan yang diberikan belum sesuai apa yang diinginkan manager maka akan mendapat teguran diluar jam kerja melalui *feedback* yang ada di sosial media.

¹⁰ *Burnout* adalah kondisi di mana seseorang mengalami kelelahan fisik dan mental, yang seringkali disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat. Dalam hal ini, tekanan yang berkelanjutan akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat mengurangi kemampuan individu untuk berfungsi dengan efektif Menurut Faber (1981) *Burnout* merupakan suatu bentuk kelelahan yang dialami oleh seseorang akibat dari aktivitas yang dilakukan secara intensif. Mereka umumnya menunjukkan dedikasi yang tinggi dan memiliki komitmen yang kokoh, namun terlalu banyak beraktivitas dalam jangka waktu yang lama. Seringkali, kebutuhan dan keinginan pribadi dikesampingkan, sehingga individu tersebut merasakan tekanan yang semakin berat, yang pada gilirannya berkontribusi lebih besar pada organisasi tempat mereka bekerja. Hasil

penelitian dari (Rohyani dan Bayuardi, 2021) Beban kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *Burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dapat dijadikan sebagai variabel yang berkontribusi dalam peningkatan *Burnout*.

Karyawan yang memiliki beban kerja tinggi lebih cenderung terkena *Burnout*, karena karyawan mengalami kelelahan fisik dan menurunnya mental psikisnya. Ulhaq dan Putri, (2023) *Burnout*, atau yang sering dikenal sebagai kejenuhan kerja, adalah kondisi di mana seseorang mengalami kelelahan emosional, fisik, dan mental akibat stres berlebihan yang dialami di tempat kerja. Situasi ini umumnya dialami oleh pegawai dan dapat berdampak negatif pada produktivitas kerja mereka.

Dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja tinggi pada karyawan dapat mempengaruhi seseorang mengalami *Burnout*. Seiring dengan adanya indikasi bahwa banyak karyawan di Burger King Malioboro mengalami stres akibat tingginya jumlah pengunjung, hal ini menjadi perhatian khusus. Mengingat lokasi Burger King Malioboro yang terletak di daerah wisata dan budaya yang mengutamakan disiplin kerja, peneliti merasa terdorong untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai situasi ini tentang Gambaran *Burnout* pada karyawan *Full Time* yang mengalami beban kerja tinggi (studi kasus: pada karyawan Burger King Malioboro Yogyakarta).

19

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang *Burnout* terhadap karyawan *Full Time* yang mengalami beban kerja tinggi.

34

1.3 Manfaat Penelitian

1.3.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan di bidang psikologi dan memberikan wawasan yang berguna bagi perusahaan mengenai *Burnout* terhadap karyawan *Full Time* yang mengalami beban kerja tinggi.

43

1.3.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai *Burnout* pada karyawan *Full Time* yang mengalami beban kerja tinggi.

25

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi fondasi dan pijakan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *Burnout* pada karyawan *Full Time* yang mengalami beban kerja tinggi.

1.4 Keaslian Penelitian

Keaslian Keaslian penelitian ini didasarkan pada kajian-kajian sebelumnya yang telah membahas tentang *Burnout* pada karyawan yang mengalami beban kerja tinggi sudah banyak dibahas dan diteliti. Namun judul yang saya akan teliti ini merujuk pada suatu tempat, sehingga lebih spesifik. Sejauh ini peneliti mencari referensi, judul yang peneliti jadikan penelitian masih sedikit yang membahas dan belum ada yang persis dengan judul yang diambil. Penelitian yang dilakukan sebelumnya antara lain.

Anandani dan Rahmasari (2023) dengan judul penelitian "Hubungan beban kerja dengan *Burnout* pada pegawai perusahaan startup" perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti ada pada beberapa bagian seperti Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode kuantitatif korelasional, sementara peneliti juga menerapkan pendekatan kualitatif. Selain itu, terdapat perbedaan dalam subjek penelitian yang terlibat pada jurnal ini menggunakan subyek pegawai pada perusahaan startup sedangkan peneliti menggunakan subyek karyawan *Full Time* pada perusahaan F&B

Dewi, Alhadar dan Mustafa (2023) dengan judul penelitian "Pengaruh beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui *Burnout* Pada Karyawan PT BNI Cabang Ternate" terdapat perbedaan penelitian, yaitu Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah survei dengan kuesioner, sementara peneliti menerapkan pendekatan kualitatif. Selain itu, terdapat perbedaan dalam judulnya, di mana penelitian ini mengungkap

⁶⁶ hubungan antara beban kerja dan niat untuk berpindah kerja (turnover intention). sedangkan peneliti mengungkapkan *Burnout* pada beban kerja secara langsung.

Lineuwih, Sariwulan dan Fidhayaallah (2023) ³⁹ dengan judul penelitian "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work Family Conflict Terhadap *Burnout* Karyawan" terdapat perbedaan penelitian, yaitu pada ⁴¹ metode penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif sedangkan ⁴¹ peneliti menggunakan metode kualitatif studi kasus. Penelitian ini juga menggunakan empat variabel sekaligus sedangkan peneliti hanya menggunakan satu variabel. Penelitian ini menggunakan sampel karyawan dari berbagai divisi. sedangkan peneliti menggunakan sampel karyawan yang berstatus *Full Time*.

Sundari dan Meria (2022) penelitian tentang ¹ "Pengaruh Beban Kerja Melalui *Burnout* dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention" terdapat perbedaan yaitu, pada ⁷⁸ penelitian Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sementara peneliti menerapkan pendekatan kualitatif. Teori yang ⁴ digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Ellen & Schultz (1998) sedangkan peneliti menggunakan teori dari Baron dan Greenberg (1990), Freudenberger (1974) dan Maslach (1998). Sampel pada penelitian ini menggunakan karyawan yang bekerja dirumah selama pandemi covid-19 dalam wilayah Jakarta Barat dan Tangerang, sedangkan peneliti menggunakan sampel karyawan yang bekerja di Burger King Yogyakarta yang berstatus *Full Time*.

Chandra (2024) dengan judul penelitian "Pengaruh Beban Kerja dan Stress kerja Terhadap *Burnout*" terdapat perbedaan pada penelitian ini yaitu, menggunakan metode penelitian eksplanatori sedangkan peneliti menggunakan metode kualitatif. Teori pada penelitian ini menggunakan Leatz dan stolar, sedangkan peneliti menggunakan teori dari Baron dan Greenberg (1990), Freudenberger (1974) dan Maslach (1998).

Sijabat dan Hermawati (2021) penelitian tentang "Studi Beban Kerja dan Stress Kerja Berdampak *Burnout* Pada Pekerja Pelaut Berkebangsaan Indonesia" terdapat perbedaan penelitian pada bagian metode, Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah seorang pelaut dalam lingkup internasional maupun nasional, sedangkan peneliti menggunakan sampel karyawan yang berstatus *Full Time*.

Wijaya dan Wibawa (2020) dengan judul penelitian "Beban Kerja Berpengaruh Terhadap *Burnout* Dengan Variabel Work Family Conflict Sebagai Pemediasi" terdapat perbedaan. Dalam penelitian ini, digunakan metode kuantitatif, sementara peneliti juga mengaplikasikan pendekatan kualitatif. Penelitian ini membahas tentang beban kerja yang mempengaruhi stres berlebihan yang diakibatkan oleh masalah keluarga sebagai pemediasi pada karyawan, sedangkan peneliti lebih ke arah beban kerja yang menimbulkan *Burnout* dalam lingkungan kerja.

Pujiarti dan Idealitiana (2023) dengan judul penelitian "Pengaruh Lama Kerja dan Beban Kerja Perawat Terhadap *Burnout*" terdapat perbedaan pada

metode penelitian, penelitian ini menggunakan analitik dengan pendekatan Cross Sectional, sedangkan peneliti memakai metode penelitian kualitatif dengan pendekatan Studi kasus. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lama kerja dan beban kerja terhadap *Burnout*, sedangkan peneliti bertujuan untuk mengetahui gambaran *Burnout* terhadap karyawan yang mengalami beban kerja tinggi.

Indrawan, Claudia dan Rifani (2022) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Stress Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi *Burnout*". Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh beban kerja dan stres terhadap kinerja karyawan dalam mediasi *Burnout*, sedangkan peneliti melakukan penelitian tentang beban kerja yang secara langsung mempengaruhi *Burnout*. Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan studi kasus.

Putra dan Wardani (2023) dengan judul penelitian "Analisis Leadership, Reinforcement dan Beban Kerja Terhadap *Burnout* Pada Petugas Kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri" terdapat perbedaan penelitian yaitu pada metode penelitian. penelitian ini menggunakan desain kuantitatif observasional Dengan pendekatan cross reinforcement, Dengan pendekatan cross reinforcement, peneliti menerapkan desain penelitian kualitatif yang berbasis pada studi kasus. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis terhadap *Burnout* pada leadership, reinforcement dan beban

kerja, sedangkan peneliti ingin melihat Gambaran *Burnout* pada karyawan yang mengalami beban kerja tinggi.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, peneliti tidak melihat adanya kesamaan, terdapat perbedaan antara lain:

1.4.1 Keaslian Topik

Penelitian diatas banyak menggunakan lebih dari satu variable, ⁶⁰ Dalam penelitian ini, hanya satu variabel yang digunakan, yaitu *Burnout* pada karyawan *Full Time* yang mengalami beban kerja tinggi.

1.4.2 Keaslian Teori

Pada penelitian yang ada diatas menggunakan teori dari Ellen & Schultz (1998) yang *Burnout* merupakan sebuah kondisi kelelahan yang dialami seseorang akibat tuntutan situasi yang memerlukan keterlibatan emosional, baik secara fisik maupun mental. Hal ini sering kali dipicu oleh harapan tinggi yang dimiliki individu untuk mencapai kinerja optimal. Dan pada penelitian diatas banyak menggunakan teori dari jurnal bukan dari para ahli. Sedangkan penelitian ini menggunakan teori dari Baron dan Greenberg (1990)

1.4.3 Keaslian Alat Ukur

¹⁶ Penelitian ini menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi untuk pengambilan datanya, berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang lebih menggunakan skala

1.4.4 Keaslian Subyek Penelitian

Penelitian ini mengambil subyek sesuai judul yaitu karyawan Burger King Malioboro Yogyakarta yang lebih spesifik subyeknya, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan subyek yang sama yaitu karyawan akan tetapi berbeda dari segi lokasi dan kualifikasinya.

Berdasarkan penjelasan ⁴ di atas, penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti ini merupakan penelitian yang baru, murni, dan asli. yang bertujuan untuk memberikan gambaran *Burnout* pada karyawan *Full Time* yang mengalami beban kerja tinggi di Burgerking Malioboro Yogyakarta untuk pihak-pihak yang membutuhkan

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) metodologi penelitian kualitatif ialah penelitian yang mempengaruhi teori dan praktik dalam filsafat, serta memberikan pandangan baru yang berbeda dari positivisme. Penelitian ini dilakukan dengan fokus pada objek yang bersifat alamiah. Peneliti menggunakan instrumen penelitian utama dan menerapkan teknik pengumpulan data melalui triangulasi, serta melakukan analisis data secara induktif. Hasil dari penelitian ini lebih mengedepankan pemahaman makna daripada sekadar generalisasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif ini dipilih untuk mengungkap dan memahami gambaran-gambaran yang dapat menjelaskan peristiwa dan fakta terkait judul yang berfokus pada fenomena *burnout* yang dialami oleh karyawan *Full time* yang menghadapi beban kerja tinggi.

3.2 Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini berada di Burgerking Malioboro Yogyakarta. Alasan memilih Burgerking Malioboro dikarenakan Perusahaan F&B ini terletak di daerah wisata yaitu kawasan jalan Malioboro. Sehingga ramainya pengunjung yang datang ke burgerking Malioboro ini berbeda dari burgerking yang ada di Yogyakarta. Alasan selanjutnya adalah tingkat pendapatan harian Burgerking Malioboro Lebih besar dibandingkan Burgerking lainnya yang ada di Yogyakarta, sehingga menyebabkan karyawan burgerking Malioboro ini mengalami beban kerja tinggi yang dapat menyebabkan *Burnout*.

3.3 Partisipan Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) Subyek ²³ penelitian merujuk pada individu atau kelompok yang berhubungan langsung dengan topik yang diteliti, seperti informan atau narasumber. Mereka diwawancarai atau dimintai keterangan ⁶⁷ untuk memperoleh informasi yang relevan dengan data penelitian, yang menjadi sampel dalam studi tersebut. ⁶⁸ Dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling* dengan subyek yang terlibat adalah orang-orang yang secara langsung berpartisipasi dan memiliki pemahaman yang baik, serta mampu memberikan informasi yang dibutuhkan. fenomena *Burnout* pada karyawan *Full Time* yang mengalami beban kerja tinggi di burger king malioboro yakni, karyawan yang berstatus *Full Time* beserta manager yang terkait.

3.4 Sumber Data

Sugiyono (2022) terdapat dua macam pengumpulan sumber data yaitu:

3.4.1 ⁵ Sumber Data Primer

Sugiyono (2022) data primer merujuk pada sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui berbagai metode, termasuk wawancara, catatan lapangan, dan dokumen. ³⁵ Sumber data primer merujuk pada informasi yang dikumpulkan secara langsung, melalui wawancara dengan informan atau sumber lainnya.. Dengan kata lain, Sumber primer merupakan sumber yang memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, sumber data

primer yang digunakan adalah karyawan *Full Time*, manager, *leader* dan karyawan *Part time*.

3.4.2 Sumber Data Sekunder

Sugiyono (2022) Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, seperti lewat orang lain maupun lewat dokumen. Berbeda dengan data primer, sumber sekunder tidak diambil langsung oleh pengumpul data, melainkan berasal dari pihak ketiga atau dokumen lain. Penggunaan sumber data sekunder akan mempermudah peneliti dalam mengumpulkan dan menganalisis data, sehingga dapat memperkuat temuan dan menghasilkan penelitian dengan tingkat validitas yang.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian kali ini lebih difokuskan pada wawancara yang mendalam, observasi dan dokumentasi.

3.5.1 Wawancara

Sugiyono (2022) Wawancara merupakan teknik pengumpulan data untuk melakukan studi pendahuluan guna menemukan permasalahan yang harus diteliti dan salah satu teknik pengumpulan data untuk mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Wawancara juga dapat dilakukan dalam penelitian, keperluan akademis, penelitian ilmiah dan studi kasus lapangan. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan individu-individu yang memiliki hubungan langsung

dengan karyawan *Full Time* yang mengalami beban kerja tinggi serta manager yang berada di ruang lingkup tersebut.

3.5.2 Observasi

Menurut Sugiyono (2022)³⁰ observasi adalah metode pengumpulan data yang berkaitan dengan pengamatan langsung terhadap penelitian. penelitian ini menggunakan observasi partisipatif sebagai metode pengambilan data dalam observasi.

Sugiyono (2022)⁹ Observasi partisipatif adalah penelitian yang melibatkan peneliti dalam kegiatan sehari-hari. Orang yang sedang diamati digunakan sebagai sumber data penelitian.

3.5.3 Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2022)¹⁶ dokumentasi adalah Teknik pengumpulan data dengan cara mencari peristiwa yang sudah berlalu dengan cara mengumpulkan berbagai dokumen atau bahan tertulis yang relevan dengan penelitian tersebut antara lain berupa arsip, catatan, laporan, jurnal, buku, surat kabar dan sebagainya. Tujuan teknik dokumentasi ini¹⁶ adalah untuk mendapatkan data secara digital dan informasi yang akurat dari sumber yang telah tertulis yang relevan dengan topik penelitian. dokumentasi sangat penting karena dapat mendukung keabsahan dan validitas temuan yang sudah diperoleh dari berbagai sumber yang dapat dipercaya.

3.6 Proses dan Panduan Wawancara

Panduan wawancara dalam penelitian ini menggunakan panduan wawancara dari Creswell (1998) bahwa panduan wawancara sebagai berikut:

- 3.6.1 Lakukan identifikasi peserta sesuai dengan prosedur pengambilan sampel yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan subyek dari karyawan burger king Malioboro Yogyakarta dengan dengan status karyawan *full time*, *part time*, *leader* dan manager
- 3.6.2 Tentukan jenis wawancara yang akan dilakukan serta informasi relevan yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. penelitian ini menggunakan semi terstruktur dalam pengambilan data wawancara. (Esterberg dan Kristin, 2002) wawancara semi terstuktur adalah Wawancara ini termasuk dalam golongan *in-dept interview* peelasanaanya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara ini untuk menemukan permasalahan yang diambil secara terbuka dengan mengajak subyek untuk mengutarakan pendapat dan ide-idenya.
- 3.6.3 Siapkan peralatan perekam yang sesuai, seperti mikrofon untuk pewawancara dan peserta. Dalam penelitian ini menggunakan media berupa *handphone* yang mencakup perekam suara dan kamera sebagai dokumentasi foto dan video.
- 3.6.4 Susun protokol wawancara yang terdiri dari empat hingga lima halaman, dengan lima pertanyaan terbuka, serta sediakan ruang yang cukup di antara pertanyaan untuk mencatat respons peserta.

- 3.6.5 Pilih lokasi wawancara yang tenang, bebas dari gangguan, dan nyaman bagi peserta. Idealnya, pewawancara dan peserta duduk berhadapan dengan perekam di tengah, agar suara masing-masing dapat terekam dengan baik. Posisi ini juga memudahkan pewawancara mencatat ekspresi non-verbal peserta, seperti tawa atau gestur lainnya. Lokasi wawancara dalam penelitian ini akan dilakukan di store burger king Malioboro Yogyakarta dengan waktu yang opsional sesuai dengan jam pulang karyawan yang akan diwawancarai.
- 3.6.6 Berikan informasi dan permohonan persetujuan kepada calon peserta sebelum wawancara dimulai. Peneliti sebelum memulai proses wawancara harap memberikan *informed consent* dan menjelaskan isi dari *informed consent* tersebut.
- 3.6.7 Selama wawancara, sesuaikan pertanyaan dengan konteks diskusi, dan jika memungkinkan, tambahkan informasi yang relevan. Hargai peserta dan tunjukkan sikap sopan. Seorang pewawancara yang baik lebih banyak mendengarkan daripada berbicara.

3.7 Prosedur Analisis Data dan Interpretasi

Menurut Huberman, M.B dan Milles (1984) terdapat empat aktivitas dalam teknik analisis kualitatif data kualitatif. Proses tersebut meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan.

3.7.1 Pengumpulan Data

Aktivitas ini adalah proses informasi dari berbagai sumber, seperti wawancara, observasi dan dokumentasi. Pengumpulan data dilakukan

secara sistematis untuk memastikan informasi yang diperoleh sesuai dan dapat dipercaya. Dalam proses pengumpulan data, peneliti perlu merancang metode yang tepat dan memilih informan yang sesuai untuk mendapatkan berbagai perspektif yang beragam.

3.7.2 Reduksi Data

Proses penyederhanaan dan memfokuskan data yang telah dikumpulkan. Reduksi data melibatkan pemilihan, pengelompokan dan pengorganisasian data yang bertujuan untuk menghilangkan informasi yang berlebihan atau tidak relevan. Tujuannya adalah untuk membuat data lebih mudah dikelola dan dianalisis. Dalam reduksi data, peneliti dapat menggunakan teknik seperti pengkodean (coding) yang bertujuan untuk mengidentifikasi tema atau pola dari data tersebut.

3.7.3 Penyajian Data

Penyajian data adalah tahapan peneliti tahapan peneliti Menyusun dan menyajikan data yang telah direduksi dalam bentuk yang terstruktur dan mudah dipahami. Penyajian data dapat melalui tabel, grafik, diagram atau narasi yang menggambarkan temuan-temuan penelitian. Jika peneliti menyajikan data yang jelas. Peneliti dapat membantu pembaca memahami konteks dan makna dari data yang telah dianalisis.

3.7.4 Penarikan Kesimpulan

Aktivitas ini melibatkan penarikan kesimpulan dari data yang telah dianalisis dan disajikan. Peneliti harus mempertimbangkan apakah

kesimpulan yang diambil konsisten dengan data yang ada dan apakah ada bukti lain yang mendukung kesimpulan tersebut. Vertifikasi kesimpulan dilakukan guna memastikan kesimpulan valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Peneliti juga dapat melakukan triangulasi guna membandingkan data dari berbagai sumber atau metode yang mana untuk meningkatkan kendala temuan yang ada.

3.8 Penguji Keabsahan

Menurut Sugiyono (2022) ²⁰ uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi, uji *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reabilitas) dan *confirmability* (obyektivitas). Penelitian ini akan menggunakan uji kredibilitas data dengan cara uji kredibilitas data dan dilakukan dengan triangulasi.

Menurut Moelong, (2017) ⁴⁸ triangulasi merupakan sebuah teknik yang digunakan untuk memeriksa keabsahan data dengan melibatkan sumber informasi lain. Metode ini bertujuan untuk melakukan pengecekan serta menjadi perbandingan terhadap data yang ada. Data akan dipercaya jika keduanya menyatakan hal yang sama. ²⁷ Menurut Sugiyono (2022) triangulasi adalah teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Terdapat 2 ⁷ triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

3.8.1 Triangulasi Sumber

Sugiyono (2022) Triangulasi sumber adalah triangulasi yang bertujuan untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara

mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Proses ini⁶² dilakukan dengan membandingkan hasil pengamatan, menganalisis hasil wawancara antara satu informan dengan informan lainnya, serta mencocokkan pendapat yang diberikan oleh masing-masing informan. Selain itu, triangulasi juga melibatkan penyesuaian data yang diperoleh⁶⁴ dengan kondisi nyata di lapangan.

3.8.2 Triangulasi Teknik

Sugiyono (2022) Pengujian kredibilitas data dilakukan dengan cara³ mengecek sumber yang sama tetapi dengan teknik pengumpulan yang berbeda, meskipun menggunakan sumber yang sama. Dalam proses ini, peneliti memanfaatkan beberapa metode untuk memperoleh informasi³ yang lebih lengkap dan akurat.⁴⁶ pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

5.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Pelaksanaan Penelitian

Proses penelitian dilakukan dengan mencari judul yang cocok dengan variabel penelitian yang diinginkan oleh peneliti, judul serta variabel yang peneliti cari didapatkan dari berbagai sumber literatur, seperti jurnal dan penelitian terdahulu. Peneliti menentukan bahwa BurgerKing Malioboro Yogyakarta cocok dijadikan tempat untuk penelitian, karena cocok dengan variabel yang peneliti ambil yaitu *Burnout*,

Selain itu BurgerKing Malioboro Yogyakarta juga cocok karena karyawan *full time* sering mengalami beban kerja tinggi di tempat itu, karena karyawan *full time* dihadapkan dengan tugas seperti menjadi *leader* harian *shift* dan menjadi panutan untuk karyawan *part time* yang ada, sehingga karyawan menjadi tertekan karena tanggung jawab yang diberikan.

4.1.2 Pengambilan data penelitian

Sebagai tahap awal pengambilan data. Peneliti memastikan terlebih dahulu jumlah karyawan dengan melihat status karyawan tersebut (*full time*, *part time* dan *leader*). Jumlah karyawan yang ada di Burger King Malioboro Yogyakarta yaitu, karyawan *full time* sebanyak 7 orang, *Part time* 10 orang, *leader* 1 orang dan manager 5 orang. Dengan jumlah

tersebut, peneliti mengambil sampel karyawan *full time* 5 orang dan manager 2 orang.

Berdasarkan kasus yang diambil oleh peneliti, penelitian ini menfokuskan pada karyawan yang berstatus *full time* yang mengalami beban kerja tinggi di tempat kerja yang berada di Burger King Malioboro Yogyakarta. Peneliti juga melakukan wawancara dengan atasan yang berstatus *asisten manager* untuk memperkuat data yang telah diambil dari lapangan.

⁶⁹ Pengambilan data dalam penelitian ini dimulai pada tanggal 15 Juni 2025 hingga tanggal 28 Juni 2025 yang dilakukan secara langsung dengan menggunakan teknik wawancara dan observasi yang mengacu pada aspek dari Baron dan Greenberg, J (1998).

Pelaksanaan pengambilan data diawali dengan meminta konfirmasi kesiapan subyek dengan mengadakan perjanjian melalui WA untuk pelaksanaan waktu wawancara. Jika sudah setuju, kemudian peneliti mendatangi subyek untuk memberikan informed consent yang digunakan sebagai pernyataan persetujuan bahwa subyek bersedia melakukan wawancara. Pengambilan data dilakukan kepada 5 karyawan yang berstatus *full time*, dan 2 manager dalam waktu yang berbeda-beda.

Sebelum melakukan pengambilan data penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan building rapport dengan subyek untuk menciptakan suasana yang hangat dan lebih dekat sehingga nantinya pengambilan data dapat dilakukan dengan lancar dan memperoleh data yang

menggambarkan mengenai kondisi subyek. Pada saat memulai wawancara, ⁶¹peneliti meminta izin kepada subyek untuk merekam proses wawancara menggunakan alat perekam suara yang berupa Handphone. Saat berinteraksi dengan subyek, peneliti juga melakukan kegiatan ⁸⁰observasi yang digunakan untuk penunjang wawancara.

Penelitian ini menggunakan kredibilitas data berupa triangulasi. ¹⁴Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu triangulasi sumber dan teknik. Sugiyono (2022) triangulasi sumber adalah triangulasi yang bertujuan untuk menguji data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Triangulasi sumber menggunakan partisipan utama atau *significant other* sebagai data yang memperkuat pengambilan data dengan berbagai cara. ³⁰Pengumpulan data pada subyek penelitian menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Di bawah ini data subyek dan waktu pelaksanaan penelitian:

Subjek 1	
Nama	CR
Jenis Kelamin	Laki-Laki
Usia	28
Status Karyawan/Jabatan	Karyawan Full Time
Pengambilan data	Minggu 15 Juni 2025 (03:24-04:21)

Subjek 2	
Nama	FD
Jenis Kelamin	laki-laki
Usia	23
Status Karyawan/Jabatan	Karyawan Full Time
Pengambilan data	Kamis, 19 Juni 2025 (23:30-00:10)

Subjek 3	
Nama	S
Jenis Kelamin	Laki-laki
Usia	30
Status Karyawan/Jabatan	Karyawan Full Time
Pengambilan data	Selasa 17 Juni 2025 (12:45-13:23)

Subjek 4	
Nama	L
Jenis Kelamin	Laki-laki
Usia	27
Status Karyawan/Jabatan	Karyawan Full Time
Pengambilan data	Selasa 24 Juni 2025 (21:20-22:00)

Subjek 5	
Nama	MF
Jenis Kelamin	Laki-Laki
Usia	22
Status Karyawan/Jabatan	Karyawan Full Time
Pengambilan data	Kamis 26 Juni 2025 (20:20-20:53)

<i>Significant Other</i> Partisipan 3, 4 dan 5	
Nama	SL
Jenis Kelamin	Laki-Laki
Usia	27
Status Karyawan/Jabatan	Asisten Manager
Pengambilan data	Sabtu 28 Juni 2025

<i>Significant Other</i> Partisipan 1 dan 2	
Nama	LM
Jenis Kelamin	Perempuan
Usia	24
Status Karyawan/Jabatan	Asisten Manager
Pengambilan data	Sabtu 28 Juni 2025

4.1.3 Pengujian keabsahan data

a. Uji Kredibilitas

Penelitian ini terdapat beberapa pengujian kredibilitas yang digunakan. Terdapat ²⁴ Triangulasi sumber dan Teknik. Sugiyono (2022) triangulasi sumber adalah triangulasi yang bertujuan untuk menguji data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Yaitu sumber dari subyek utama dan subyek pendukung (*significant other*) dalam menguji kredibilitas. ⁵⁹ Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber sebagai untuk memperoleh beberapa data dengan menggunakan beberapa sumber.

Sugiyono (2022) Pengujian kredibilitas data dilakukan dengan ³ cara mengecek sumber yang sama tetapi dengan teknik pengumpulan yang berbeda, meskipun menggunakan sumber yang sama. Dalam proses ini, peneliti memanfaatkan beberapa metode ⁵³ untuk memperoleh informasi yang lebih lengkap dan akurat. pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi.

b. Temuan Hasil Penelitian**1) Gambaran *Burnout* Subyek CR****a) Aspek Kelelahan Fisik****(1) Tingkat energi dalam individu rendah dalam kondisi *burnout***

Hasil yang didapatkan dengan subyek CR adalah subyek merasakan tuntutan kerja tinggi dan overtime melebihi batas yang ditentukan sehingga kelelahan pada saat bekerja seperti kesakitan pada tubuh, lemas mata berkunang-kunang dan bahkan sampai demam, subyek juga mengatakan bahwa kondisi pikirannya berdampak akibat kelelahan pada tubuhnya.

"Mungkin lebih kebanyakan ke arah fisik ya mas seperti badan pegel-pegel, pusing kepala, tubuh mulai lemas, mata berkunang-kunang dan bahkan bisa sampai demam." (W, S1, A1, I1, P1, 95-100)

Hal ini membuat subyek CR kesusahan dalam berpikir dalam bekerja dan membuat subyek kurang fokus saat shift sedang berjalan.

"Kalau pikiran sih pasti terdampak mas, pikiran menjadi kacau terus fokus saya menurun terkadang, itu yang saya sadari. Mental saya juga terkadang menjadi lemah pas saya rasakan sendiri seperti kurang percaya diri pada pekerjaan yang saya lakuin terus mengambil keputusan juga saya selalu ragu, padahal saya ini harusnya tidak boleh seperti itu karena saya ini harus bisa mengatur shift yang berlangsung." (W, S1, A1, I1, P2, 108-120)

Kelelahan ini diakibatkan *overtime* dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan peraturan yang ditetapkan dan melebihi batas jam karyawan kerja.

"Hanya beberapa, kebanyakan yang melakukan overtime itu karyawan yang statusnya sudah lumayan disini seperti Full Time dan Leader bahkan yang berstatus ini bisa kerja lebih dari 12 jam lamanya." (W, S1, P, 144-149)

"Menggangu banget sih mas. Apalagi Overtime 2 jam lebih itu sudah tidak wajar, kerja 12 jam juga itu sangat melelahkan apalagi kita melakukannya setiap hari." (W, S1, A1, I1, P3, 166-170)

"Iya mas, Sangat lelah sekali. Hari libur pasti digunakan untuk istirahat dan tidak bisa liburan untuk refresh otak, karena besoknya pasti sudah masuk kerja lagi mas." (W, S1, P, 173-177)

Pernyataan subyek CR diperkuat dengan Pernyataan

LM

"kalo CR sering kelupaan pas kelelahan kerja, sering nunda pekerjaan terus masa bodo ada gitu kalo kerjaan ada yang belum selesai." (W, SO2, P, 13-20)

"Aku ngerasanya sih iya pin, soalnya mereka kek kadang ada sampe frustasi gitu kek ngeluh berat banget, biasanya kebanyakan pas jam-jam overtime tuh mereka sering ngeluh capek ga bisa fokus stress juga." (W, SO2, P, 30-35)

Berdasarkan hasil uraian diatas wawancara diatas peneliti menyimpulkan bahwa subyek CR mengalami kelelahan akibat beban kerja yang tinggi dan overtime yang berlebihan setiap hari. Akibatnya, subyek CR ini mengalami kesakitan pada badan, pusing kepala, mata berkunang-kunang, demam, daya pikiran, mental dan

fokus mulai menurun. Akibat dari hal ini, subyek sering menunda-nunda pekerjaan dan tidak peduli dengan tanggung jawab, ini termasuk dari ciri-ciri *burnout*.

(2) Kemampuan untuk melakukan aktivitas sehari-hari dalam *burnout*

Hasil wawancara subyek CR mengatakan bahwa dalam kerja 2 hari berturut-turut mulai merasakan aktivitasnya tidak seperti biasa lagi, masuk ke hari ke-3 sampai ke-6 subyek merasakan kehilangan konsentrasi dalam bekerja dan mulai sering tidak konsisten.

''Kalau habis libur sih besoknya saya merasa bugar dalam bekerja, tetapi, dalam jangka waktu 2 hari kerja saya sudah merasakan aktivitas saya tidak seperti biasanya apalagi sudah masuk hari ke-3 sampai hari ke-6 itu aktivitas saya sudah mulai kacau mas, jam tidur dan konsentrasi saya sudah mulai kacau dalam bekerja. Konsisten tidak bisa dijalankan pada waktu itu.'' (W, S1, A1, I2, P1, 182-192)

Subyek CR mengatakan bahwa alasan bertahan dalam kondisi tersebut.

''Caranya ya karena gaji sih mas. Karena tujuan kita bekerja ya cari uang dan memanfaatkan uang buat kebutuhan itu sih mas itu yang saya lakukan agar terus bertahan dalam pekerjaan ini.'' (W, S1, A1, I2, P2, 195-200)

Pernyataan CR didukung oleh *Significant Other* LM

''Kalo CR ya sering telat terus sering request jadwal seenaknya gitu, pas kerja ga niat banget juga.'' (W, SO2, P, 54-58)

Berdasarkan hasil wawancara diatas, peneliti menyimpulkan bahwa subyek CR ini jika melakukan pekerjaan lebih dari tiga hari subyek akan mengalami kelelahan yang membuat konsentrasinya mulai tidak stabil, jam tidur tidak stabil dan aktivitas sudah tidak seperti biasanya. Subyek mengatakan juga bahwa yang membuat dirinya bertahan adalah gaji yang menjadi tujuan utamanya meskipun subyek secara tidak langsung mengalami beban kerja yang tinggi dan *burnout*.

Dari hasil observasi wawancara subyek CR, Peneliti menemukan subyek pada saat sesi wawancara berlangsung selalu memperlihatkan gestur kelelahan seperti merasa lemas dan kurang berkonsentrasi dalam bekerja. subyek juga mengatakan bahwa pada saat mengalami kelelahan fisik dalam aktivitas sehari-hari sering mengalami kelelahan dan sakit. Akibatnya, subyek mengalami stress dan frustrasi dalam kehidupannya.

b) Aspek Kelelahan Emosional

(1) *Burnout* menimbulkan rasa hampa atau tidak memiliki motivasi

Hasil wawancara subyek CR mengatakan bahwa jika sudah mengalami kelelahan pada bekerja, subyek mulai kehilangan motivasi dalam bekerja.

'' Sering sih mas. Pada saat sudah masuk hari ke 3 kerja biasanya saya mengalami ini. Rasanya saya kurang percaya diri mau ngelakuin sesuatu mas. Bekerja tidak sesuai yang ditentukan SOP store jadi ya bekerja seadanya aja semampu saya, terkadang juga banyak pekerjaan yang saya lewatkan karena sudah malas tidak ada semangat. '' (W, S1, A2, I1, P1, 205-214)

Subyek CR juga mengatakan bahwa imbas dari hal tersebut sering mendapatkan teguran dari atasan terkait hasil kerja harian yang buruk.

''Ya jelas mas, bahkan sering sekali saya mendapatkan komentar dari manager terkait shift dan operasional yang sedang saya lakukan maupun sudah saya lakukan'' (W, S1, P, 227-232)

Subyek juga mengatakan bahwa bahwa terkadang merasa sakit hati dengan feedback dari manager terkait kinerja harian dan menyatakan ingin berbenah.

''ya pastinya ada sakit hati sedikit lah mas, tetapi kita juga tidak boleh larut-larut dalam menyikapi hal tersebut. intinya harus berbenah lah keesokan harinya. '' (W, S1, A2, I1, P2, 238-242)

Hal ini didukung oleh pernyataan *significant other* LM

''Kalo CR ya sering telat terus sering request jadwal seenaknya gitu, pas kerja ga niat banget juga. '' (W, SO2, P, 54-58)

''kalo si CR ga pernah tapi dia kelihatan kek kinerjanya melambat gitu entah dia menghemat energi kah apa gimana gatau aku. (W, SO2, P, 71-76)

Berdasarkan hasil wawancara diatas, peneliti menyimpulkan bahwa subyek CR sering mengalami kehilangan motivasi dan semangat saat kerja. Subyek

mengatakan bahwa jika sudah mulai masuk hari ke tiga kerja, subyek mengalami kuraaang percaya diri dan hilang motivasi untuk kerja karena disebabkan oleh kelelahan pada dirinya. Imbas dari ini subyek CR mendapatkan teguran dari manager karena tidak sesuai dengan SOP yang ada.

(2) *Burnout* akan mudah merasa kewalahan oleh tanggung jawab pekerjaan

Hasil wawancara subyek CR mengatakan dalam kondisi fisik kurang baik, subyek merasa kesusahan menerima tanggung jawab dari pekerjaan

''Jelas sedikit kesusahan sih mas. Karena pikiran dan fisik kita terganggu kalo lagi sakit, itu sangat menjadi beban tersendiri bagi saya'' (W, S1, A2, I2, P1, 250-255)

''ya, seperti tiba-tiba saya kesusahan dalam menghitung jumlah barang di inventory daily, terus tidak bisa mengendalikan team karena kebingungan, mungkin seperti itu mas contohnya.'' (W, S1, A2, I2, P2, 256-262)

Berdasarkan hasil wawancara diatas, peneliti menyimpulkan bahwa subyek CR pada saat mengalami kelelahan atau fisik kurang baik akan mengalami kesulitan dalam bekerja.

Dari hasil observasi wawancara subyek CR, peneliti menemukan subyek sering menunjukkan gestur kurang semangat dalam wawancara dan memberikan jawaban

yang secara terus terang tanpa dipikirkan terlebih dahulu.

Pada saat subyek diberikan tanggung jawab tambahan, selalu mengeluh dan kurang menyelesaikan tugas tepat waktu.

c) Aspek Sikap dan Kelelahan Mental

(1) Kesulitan dalam berpikir dan mengambil keputusan dalam kondisi *burnout*

Hasil wawancara subyek CR mengatakan bahwa sering kesulitan dalam menentukan keputusannya dalam kondisi bekerja dipengaruhi kondisi yang lelah.

''iya benar mas. Terkadang saya juga kesusahan mengambil keputusan untuk menentukan sesuatu hal dalam shift saya dikarenakan pikiran saya terlalu capek. '' (W, S1, A3, I1, P1, 269-274)

''Ya pasti shift saya hancur mas. Tidak ada seorang penghendle shift pasti susah mas dalam bekerja itu. '' (W, S1, P, 277-279)

Subyek CR mengatakan bahwa dia belum bisa sepenuhnya mengendalikan shift dalam keadaan lelah maupun stress saat hal itu terjadi pada subyek.

''kalo hal itu saya belum bisa mengendalikan secara sepenuhnya mas, saya jika sangat merasa lelah dan stress sangat sulit mengendalikan diri saya sendiri jadinya ya saya kurang tahu soal ini, maaf mas. '' (W, S1, A3, I1, P2, 285-291)

Berdasarkan pernyataan subyek CR. Peneliti menyimpulkan bahwa subyek dalam kondisi kelelahan sulit untuk bekerja secara normal seperti dalam

menentukan keputusan dalam waktu kerjanya. Subyek juga belum menemukan cara untuk mengendalikan dirinya pada saat subyek kesusahan mengambil keputusan.

Dari hasil observasi wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subyek CR, gestur yang ditemukan dalam sesi wawancara yaitu, subyek sering tampak kehilangan fokus dengan pandangan mata yang selalu berubah-ubah. Subyek juga mengatakan pada saat mengalami kelelahan sering kesusahan berpikir dan membuat keputusan. Subyek juga belum menemukan solusi pada saat dirinya menghadapi hal ini.

d) Aspek Penghargaan Diri Rendah

(1) Meyakini bahwa kegagalan adalah cerminan dari identitas yang lemah yang disebabkan oleh *burnout*

Subyek CR mengatakan bahwa dia merasa bersalah ketika tugas dan tanggung jawab dari atasan gagal pada saat dikerjakan.

'kalau saya sih merasa bersalah ya mas tidak bisa memberikan yang terbaik pada shift saya, karena saya ini sudah mendapatkan kepercayaan dari manager seharusnya saya bisa memanfaatkan itu.' (W, S1, A4, I1, P1, 313-318)

Subyek juga mengatakan bahwa subyek berpikiran negatif saat gagal dalam mengerjakan tugas dari atasan.

''ya pasti berpikiran negatif sih mas, takut kalo besok-besok manager tidak percaya lagi sama saya, trs tidak yakin pada kinerjaku dan pasti lebih susah lagi berkarir disini.'' (W, S1, A4, I1, P2, 323-328)

Pernyataan subyek CR telah dibuktikan dengan pernyataan *Significant Other* LM

''Sedangkan si CR dia merasa bersalah tapi dia kurang berbebenah gitu'' (W, SO2, P, 82-89)

Berdasarkan pernyataan subyek CR. Peneliti menyimpulkan bahwa subyek meyakini bahwa kegagalan adalah hal yang tidak baik dan bukti dari cerminan identitas diri yang lemah sehingga subyek berpikiran negatif terhadap dirinya sendiri.

(2) Kurangnya kepercayaan diri dalam mengambil keputusan atau menyampaikan pendapat dalam kondisi *burnout*.

Dari hasil wawancara, subyek CR mengatakan bahwa subyek kurang percaya diri dalam keadaan kelelahan.

''yaa.. saya kesulitan berpikir mas karena pikiran saya capek jadinya untuk memikirkan sesuatu saja tidak sanggup dan jika saya dalam kondisi lelah saya kurang puas dengan kinerja saya sendiri karena dimata saya sendiri pekerjaanya berantakan pasti.'' (W, S1, P, 336-343)

Subyek CR mengatakan Bahwa setelah mendapat kepercayaan dari manager dan team yang lain, subyek juga kurang percaya diri terhadap keputusanya

"iya mas, terkadang jika ada team yang meminta pendapat juga saya suruh mereka bekerja sesuai dengan keinginan mereka karena saya kurang yakin dengan arahan saya jika saat mengalami kelelahan" (W, S1, A4, I2, P1, 348-354)

Pernyataan subyek CR dibuktikan dengan pernyataan *significant other* LM

"CR masih tetap ragu terus tapi dia bagusya kalo ga yakin tanya bukan ngide sendiri gitu." (W, SO2, P, 92-97)

Berdasarkan pernyataan yang telah disampaikan oleh Subyek CR. Peneliti menyimpulkan bahwa subyek dalam kondisi kelelahan akibat pekerjaan, hal ini dikarenakan subyek kurang puas terhadap dengan kinerjanya sendiri dan subyek juga kurang yakin dengan pendapat diri sendiri saat tim lain dan manager menjadikan subyek sebagai orang yang dijadikan pemimpin shift.

Dari hasil observasi wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subyek CR, subyek mengungkapkan ketidakpuasan terhadap hasil Keputusannya sendiri, sering berpikiran negatif terhadap dirinya sendiri dan cenderung membandingkan dirinya dengan teman-temanya.

2) Gambaran *Burnout* pada subyek FD

a) Aspek Kelelahan Fisik

(1) Tingkat energi dalam individu rendah dalam kondisi

burnout

Hasil wawancara subyek FD, subyek mengatakan bahwa subyek merasakan kelelahan dalam tubuh seperti lemas, *mood* kurang baik dalam bekerja dan mengalami stress akibat pekerjaan.

''mungkin seperti lemas, terus kurang mood bahkan sampai tertidur juga mas dalam pekerjaan hehe.'' (W, S2, A1, I1, P1, 60-62)

''kalau itu sering sih mas. Stress saya karena tekanan kerja dan feedback-an pasti ada setiap hari.'' (W, S2, P, 69-71)

Subyek FD juga mengatakan merasa kesulitan yang disebabkan kelelahan tubuh dan stress.

''yaa mungkin gegara kondisi fisik saya yang kecapean, lemas dan stress bagi saya itu berpengaruh bisa ngehambat juga mas.'' (W, S2, A2, I1, P2, 85-88)

Subyek mengatakan bahwa *overtime* di tempat kerja juga membuat subyek kelelahan dan merasa kurang tepat karena melebihi batas yang ditentukan.

''Overtime 1 jam sih wajib kalau biasanya dalam pekerjaan saya 2-3 jam mas, kadang lebih kalau kerjaan banyak.'' (W, S2, P, 95-98)

''kalau mengganggu sebenarnya tidak, akan tetapi, jika overtimenya lebih dari jam yang ditentukan itu yang bikin saya kurang nyaman secara kita sudah kerja 8 jam sehari dan overtime 1 jam masa harus overtime lagi 2-3 jam lagi kan ga wajar itu.'' (W, S2, A1, I1, P3, 102-109)

''iya mas, harusnya 1 jam saja sudah cukup untuk waktu overtime itu.''

Pernyataan subyek FD dibuktikan dengan *Significant*

Other LM

"Kalo FD sih ini, dia tu kalo pas kerja tu cuek dengan keadaan sekitarnya jadi ya mengerjakan pekerjaan yang pasti udah miliknya gitu" (W, SO2, P, 13-20)

"Yaa kalo si FD dia capek ga capek tetap gercep si kerjanya" (W, SO2, P, 23-27)

Berdasarkan hasil dari wawancara subyek FD. Peneliti menyimpulkan bahwa subyek mengalami kelelahan pada tubuh mulai dari lemas, gangguan pada mood dan stress dalam pekerjaan yang ditimbulkan akibat beban kerja seperti *overtime*. Hal ini berdampak pada kesulitan aktivitas subyek saat bekerja

(2) Kemampuan untuk melakukan aktivitas sehari-hari dalam *burnout*

Hasil wawancara subyek FD, Subyek mengatakan bahwa biasanya aktivitasnya mulai tidak normal pada hari ke tiga seperti, mengerjakan tugas dengan asal-asalan dan tidak bisa konsisten dalam pekerjaan.

"Kalau saya biasanya kerja sudah mulai tidak beraturan itu mulai masuk kerja 3 hari berturut-turut mas. Kayak misalnya saya dikasih tugas pasti saya mengerjakannya asal-salan dan saya tidak bisa konsisten seperti hari-hari kemaren." (W, S2, A1, I2, P1, 128-134)

Subyek FD mengatakan bahwa, cara subyek bertahan dengan cara menjalankanya sesuai dengan apa adanya tidak memikirkan hasilnya.

"Ya pasti bisa bertahan karena sudah tanggung jawab yang harus diselesaikan sampe akhir meskipun nanti hasilnya pasti buruk tapi saya bisa ngelewati secara

optimis aja mas, yang penting optimis.'' (W, S2, A1, I2, P2, 147-152)

Pernyataan subyek FD dibuktikan dengan *Significant other* LM.

''Aku ngerasanya sih iya pin, soalnya mereka kek kadang ada sampe frustrasi gitu kek ngeluh berat banget, biasanya kebanyakan pas jam-jam overtime tuh mereka sering ngeluh capek ga bisa fokus stress juga.'' (W, SO2, P, 30-35)

''Kalo FD si ga terlalu ya, dia masih bisa ngendaliin dirinya meskipun pas capek, cuman dia itu kalo lagi pas gaada motivasi kerja biasanya pas mau masuk kerja dia ijin tiba-tiba karena alasan kuliah lah apalah gitu.'' (W, SO2, P, 47-52)

Dari hasil wawancara subyek FD. Peneliti menyimpulkan bahwa subyek jika bekerja selama tiga hari secara terus menerus tanpa jeda libur akan mengalami gangguan pada aktivitas secara normal dan subyek juga mulai merasa tidak peduli tentang hasil pekerjaannya.

Dari hasil observasi wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subyek FD, gestur yang ditemukan subyek menunjukkan tanda-tanda kecapean pada saat diwawancara, subyek juga kurang memperhatikan penampilanya, hal ini bisa diakibatkan oleh kelelahan fisik yang dialaminya. Pada saat subyek mengalami kelelahan sering mengalami kesakitan pada bagian tubuh seperti pegal-pegal, demam yang menyebabkan penurunan aktivitasnya pada saat bekerja.

b) Aspek Kelelahan Emosional**(1) *Burnout* menimbulkan rasa hampa atau tidak memiliki motivasi**

Hasil wawancara subyek FD. Subyek mengatakan bahwa selalu merasa kehilangan motivasi saat bekerja pada saat mengalami kelelahan dan beban kerja yang tinggi.

''ya kalau capek tu bawaanya males bekerja mas ditambah tekanan kerjanya tinggi, pengenya istirahat aja dan libur gitu, tapi ya mau gimana lagi kan sudah tanggung jawab kita jadi ya tetap saya lakuin. Tapi benar-benar saya kehilangan semangat jika tubuh saya mengalami kecapean bahkan sampe stres bisa mas.'' (W, S2, A2, I1, P1, 165-174)

Subyek juga mengatakan bahwa merasa frustrasi jika mengalami keadaan tersebut.

''sering mas, tapi kalau saya sudah di kondisi seperti itu saya biasanya rehat sejenak di belakang meskipun bukan jam break pas shift.'' (W, S2, P, 176-179)

Pernyataan subyek FD didukung oleh pernyataan *significant other* LM

''Kalo FD si ga terlalu ya, dia masih bisa ngendaliin dirinya meskipun pas capek, cuman dia itu kalo lagi pas gaada motivasi kerja biasanya pas mau masuk kerja dia ijin tiba-tiba karena alasan kuliah lah apalah gitu.'' (W, SO2, P, 47-52)

'' Kinerja buruk itu kan biasanya tanggung jawab yang diberikan gagal ya.ya mereka kek gaenak gitu sama manager, cuman bedanya dari mereka berdua itu kalo FD selalu membenahi kesalahanya kek aware gitu'' (W, SO2, P, 59-66)

Dari hasil wawancara subyek FD. Peneliti menyimpulkan bahwa subyek saat kelelahan dikarenakan

pekerjaan selalu kehilangan semangat saat melakukannya, subyek juga mengatakan jika merasa frustrasi dalam keadaan tersebut. Hal ini termasuk dalam salah satu ciri-ciri *burnout*

(2) *Burnout* akan mudah merasa kewalahan oleh tanggung jawab pekerjaan

Subyek FD mengatakan bahwa jika bekerja tiga hari berturut-turut tanpa jeda libur, subyek akan mengalami kesulitan dalam menerima tanggung jawab.

"jika sudah 3 hari kerja saya merasa kesulitan sih mas, soalnya tubuh saya udah gak fit jadinya kalo dapat tugas berat maupun tambahan kurang efektif." (W, S2, A2, I2, P1, 205-209)

"Ya kayak kurang mampu menyelesaikan tugas secara yang diinkan dan pastinya lama dalam mengerjakan tugas itu." (W, S2, P, 211-214)

Subyek juga mengatakan bahwa, cara mengendalikan diri saat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang berat saat tubuh mengalami kelelahan.

"Ya.. mungkin dikuat-kuatin mas sama minum vitamin kalo sudah ngeresa tubuh mulai capek dan sakit bisa jadi agar tetap berdiri, soalnya mau ga mau kita harus bisa ngelewatin karena ya itu sudah tanggung jawab kita to" (W, S2, A2, I2, P2, 229-235)

Dari hasil wawancara subyek FD. Peneliti menyimpulkan bahwa subyek jika bekerja secara terus menerus akan mengalami kesulitan dalam menjalankan tanggung jawab dan tugas-tugas yang berat. Subyek

mengatakan bahwa pada saat kondisi itu, subyek akan mengerjakan tugas apapun ²² itu akan memakan waktu yang cukup lama untuk mengerjakannya.

c) Aspek Kelelahan Sikap atau Mental

(1) Kesulitan dalam berpikir dan mengambil keputusan dalam kondisi *burnout*

Subyek FD mengatakan bahwa merasa bingung jika dalam kondisi kelelahan mengalami kesulitan untuk berpikir dan mengambil keputusan pada saat bekerja.

''mungkin lebih ke bingung sih mas dalam menentukan perhitungan dalam bekerja dan mengatur shift itu sendiri.'' (W, S2, A3, I1, P1, 245-248)

''Yaa seperti kan pada saat jam makan siang, saya kan sering jadi PC atau leader shift gitu ya harus tau perhitungan berapa jumlah ayam dan burger pada saat jam makan siang seperti itu mas kalo saya dalam kondisi kelelahan pasti susah untuk hal itu apalagi mengatur shift rasanya kek egois diri saya.'' (W, S2, A3, I1, P1, 250-258)

Subyek juga mengatakan cara mengendalikan hal seperti ini jika terjadi pada saat shift berlangsung.

''Ya yang pasti saya harus tenang dalam mengambil arahan untuk team, karena kalau kondisi capek saya rasa keputusan yang saya buat seakan-akan merasa kurang mas dan takut tidak sesuai yang diinginkan manager gitu.'' (W, S2, A3, I1, P2, 262-268)

Berdasarkan hasil wawancara FD. Peneliti menyimpulkan bahwa subyek saat mengalami kelelahan merasa kesulitan berpikir dan mengambil keputusan hal ini berdampak langsung pada konsentrasi dirinya. Subyek

juga mengatakan bahwa kurang mampu dalam mengendalikan dirinya dalam keadaan kesulitan berpikir dan mengambil keputusan, karena subyek merasa ragu saat mengambil arahan karena takut tidak sesuai dengan apa yang diinginkan manager.

Dari hasil observasi wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subyek FD, gestur yang ditemukan pada saat wawancara berlangsung adalah subyek kurang fokus pada pertanyaan yang diberikan dan merasa bingung menjawab pertanyaan tersebut. subyek juga pada saat bekerja juga mengatakan sering kesusahan berpikir dan mengambil keputusan pada saat mengalami kelelahan. Hal ini diakibatkan kelelahan dapat membuat mental seseorang menjadi berkurang yang dapat menyebabkan berkurangnya konsentrasi.

d) Aspek Penghargaan Diri Rendah

(1) Meyakini bahwa kegagalan adalah cerminan dari identitas yang lemah yang disebabkan oleh *burnout*.

Subyek FD mengatakan bahwa dirinya merasa kurang enak terhadap managernya jika tugas yang diberikan gagal ketika dikerjakan.

”Saya sebagai leader shift sih tidak enak sama manager pasti karena kan secara tidak langsung team yang bertugas dan manager selanjutnya pasti mengomentari pekerjaan yang belum selesai itu jadinya

manager yang pas satu shift sama saya kena tegur gitu mas'' (W, S2, A4, I1, P1, 283-290)

dirinya merasa gagal pada saat tugas yang diberikan manager gagal.

''iya sih mas, saya merasa gagal soalnya teman yang lain bisa tapi saya tidak merasa seperti itu dan pasti ada aja pikiran saya kurang banyak kek gitu mas'' (W, S2, A4, I1, P2, 293-297)

''iya kadang saya sampe stress dan down mikir hal semacam itu.'' (W, S2, P, 300-301)

Pernyataan subyek FD didukung oleh pernyataan

Significant Other LM

''kalo si FD jelas dia kek merasa bersalah banget soalnya dia langsung kek memperbaiki kelasahnya terus dia juga ga ngulangin gitu lo kesalahan yang sama mekipun nantinya juga bakal timbul lagi.'' (W, SO2, P, 82-89)

Dari hasil wawancara subyek FD. Peneliti menyimpulkan bahwa subyek merasa gagal jika tugas yang dirberikan oleh manager gagal ketika dikerjakan, subyek merasa tidak enak terhadap manager karena tim di shift selanjutnya dan manager pastinya memberikan *feedback* hasil kinerja harian, sehingga subyek merasa tidak enak kepada manager yang satu shift Bersama dirinya, hal juga membuat subyek merasa stress.

(2) Kurangnya kepercayaan diri dalam mengambil keputusan atau menyampaikan pendapat dalam kondisi *burnout*.

Subyek FD mengatakan bahwa jika ada team dan manager menanyakan pendapat atau keputusan kepada dirinya, subyek optimis untuk memberikan hal tersebut.

''Terkadang tetap masih ada mas, tetapi saya tetap optimis kalau hari esok lebih baik daripada hari kemarin gitu mas'' (W, S2, A4, I2, P1, 307-311)

''tidak sih mas, karena ya saya pasti memberikan yang terbaik lah karena saya sudah diberikan kepercayaan harusnya saya sudah di level itu.'' (W, S2, A4, I2, P2, 320-324)

Pernyataan subyek FD dibuktikan dengan pernyataan *Significant Other* LM.

''Si FD tu semakin dia dikasih kepercayaan semakin bagus dia semakin kreatifkalo kerja'' (W, SO2, P, 92-97)

Dari hasil wawancara subyek FD, peneliti menyimpulkan bahwa subyek menunjukkan sikap optimis terhadap pekerjaannya meskipun ada keadaan kurang yakin, tetapi subyek berusaha memberikan yang terbaik buat pekerjaannya.

Dari hasil observasi wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subyek FD, gestur yang ditemukan dalam sesi wawancara yaitu sering mengalami keraguan dalam menjawab pertanyaan yang diajukan peneliti. Subyek juga mengatakan bahwa sering mengalami keraguan dalam dirinya dan membandingkan dirinya

pada team lain yang lebih baik. Hal ini dapat menimbulkan kepercayaan seseorang menjadi rendah.

3) Gambaran *Burnout* Pada Subyek S

a) Aspek kelelahan fisik

(1) Tingkat energi dalam individu rendah dalam kondisi

burnout

Hasil wawancara Subyek S mengatakan bahwa pada saat subyek mengalami kelelahan, subyek merasakan bahwa merasa capek dari fisik yang mulai sakit, mood yang kurang baik dan interaksi dengan team lain kurang baik.

''saya ngerasa capek banget mas. Biasanya fisik saya pegel-pegel mulai dari otot-otot ini sakit e minta ampun, terus ngaruh ke mood dalam pekerjaan juga mas interaksi dengan team juga saya kurangi untuk menimbulkan hal yang tidak diinginkan.'' (W, S3, A1, I1, P1, 70-77)

Subyek juga mengatakan bahwa jika dalam keadaan kelelahan, merasakan seperti mendapatkan tekanan dalam pekerjaan. Hal tersebut membuat subyek bermalasan dalam bekerja.

''Kurang lebih seperti itu mas. Soalnya kalo udah di kondisi itu pasti udah males-malesan kerja.'' (W, S3, P, 83-85)

Subyek mengatakan bahwa jika dalam kondisi kelelahan merasa kesulitan dalam bekerja karena beban

kerja yang dikerjakan terlalu tinggi dan tugas tambahan yang menjadi subyek overtime.

"Ya pasti ngerasa beban kerja terlalu tinggi mas, tuntutan-tuntutan manager juga terlalu berat. Terus belum lagi tugas tambahan dan overtime itu jelas membuat saya lelah sekali mas, saya sering ga fokus kerja karena sudah kurang mood jika dapat tugas tambahan juga." (W, S3, A1, I1, P2, 95-103)

Subyek mengatakan bahwa overtime sangat mengganggu, karena menyebabkan kelelahan secara fisik maupun psikis yang menyebabkan karyawan kurang nyaman.

"Iya mas sangat ganggu soalnya kelelahan saya ya disebabkan dari situ. Bayangin kerja 8 jam overtime bisa sampe 2 jam itu yang membuat sangat frustrasi sih mas bahkan sampe stress juga karena sebenarnya saya gak suka." (W, S3, A1, I1, P3, 114-120)

Pernyataan subyek S dibuktikan dengan pernyataan Signifikan Other SL.

"kalo mas S pas kelelahan lambat mas termasuk bingung kalo dikasih tanggung jawab." (SO1, P, 24-30)

"Sebenere enggak mas cuman ya kalo mereka ga overtime ntar karyawan barune ga ngikut overtime, lagian budaya overtime udah ada dari dulu sih mas." (SO1, P, 45-49)

Dari hasil wawancara subyek S. Peneliti menyimpulkan bahwa subyek merasakan kelalhan pada fisik, perubahan mood pada saat bekerja dan kesulitan dalam bekerja. hal ini disebabkan oleh overtime yang berlebihan dan beban kerja yang diberikan terlalu banyak.

(2) Kemampuan untuk melakukan aktivitas sehari-hari dalam *burnout*

Dari hasil wawancara subyek S. Subyek mengatakan bahwa kesulitan melakukan aktivitas dalam bekerja saat kelelahan, karena dalam keadaan lelah mengerjakan suatu pekerjaan selalu berantakan dan tidak fokus sampai mengalami stress.

"Sulit sih mas. Lelah fisik itu jelas mengganggu banget, soale kalau fisik udah capek banget biasanya saya kerja berantakan mas ga fokus sampe-sampe bisa stress juga." (W, S3, A1, I2, P1, 136-140)

Subyek S juga mengatakan bahwa kesulitan bertahan dalam kondisi tersebut. Tetapi, subyek untuk mengatakan untuk melepas rasa kelelahannya, subyek mencuri waktu sedikit-sedikit untuk kebelakang minum dan untuk beristirahat.

"Susah sih mas. Tapi biasanya saya kayak ngambil jeda dalam bekerja" (W, S3, P, 158-160)

"Ya kayak banyak berenti terus menghemat energi intinya gitu lah mas, sama saya sering minum di lantai 2 juga ya tujuannya pikiranya biar fress setelah minum sama ambil waktu dikit-dikit untuk istirahat" (W, S3,A1, I2, P2, 162-167)

Pernyataan subyek S juga didukung dengan pernyataan *Significant Other* SL

"Yaa kayak orang umumnya to mas, semakin ditekan semakin gamau, maunya ya enak doang tp ya gimana itu udah pressure kerjanya disini gitu." (SO1, P, 53-57)

Dari hasil wawancara subyek S. Peneliti menyimpulkan bahwa subyek merasakan kesulitan pada saat bekerja dalam keadaan kelelahan dan kesulitan bertahan dalam kondisi kelelahan pada saat bekerja.

Dari hasil observasi wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subyek S, gestur yang ditemukan dalam sesi wawancara yaitu subyek kelihatan seperti kurang tenaga dan lemas setelah bekerja. subyek juga mengatakan bahwa dirinya pada saat mengalami kelelahan merasakan pegal-pegal dan nyeri otot akibat beban kerja yang diberikan terlalu tinggi. Subyek juga mengatakan bahwa *overtime* juga mempengaruhi hal ini yang menyebabkan karyawan kelelahan dan mengerjakan tanggung jawab kurang maksimal.

b) Aspek Kelelahan Emosional

(1) *Burnout* menimbulkan rasa hampa atau tidak memiliki motivasi

Dari hasil wawancara subyek S. Subyek mengatakan bahwa pada saat dirinya tidak ada motivasi dalam bekerja dan mengalami kelelahan. Subyek mengerjakan tugas dengan seadanya dan lebih santai.

''Kalau ini saya mungkin lebih ke gaada motivasi buat ngerjain pekerjaan saya secara cepat mungkin mas karena sudah capek sama ga fokus juga kadang pikiran

juga udah mulai kacau stress juga, gitu mas.'' (W, S3, A2, I1, P1, 176-182)

Subyek S mengatakan bahwa sering mendapat *feedback* harian terkait kinerja buruk akibat dari mnrgerjakan tanggung jawab pekerjaan yang seadanya.

''Kalau dapat feedback buruk kandang saya ngerasa campur aduk mas kecewa sama gaenak juga. Tapi, saya seringnya ngerasa kecewa mas kayak kurang dihargai gitu.'' (W, S3, A2, I1, P2, 192-196)

Subyek mengatakan seharusnya manager juga mengapresiasi hasil kinerja harian karyawan karena, *feedback* dari manager kebanyakan tugas tambahan yang diberikan dan tugas itu juga mengakibatkan karyawan *overtime*.

''Iya mas, karena biasanya kan feedback itu kebanyakan dari tugas tambahan dan tugas tambahan itu dikerjakan di waktu overtime harusnya lebih dihargai sih mas hasilnya kayak gimana gitu.'' (W, S3, P, 199-204)

Pernyataan subyek S juga didukung oleh pernyataan

Significant Other SL

''Jelas mas, kek males kerjanya asal-asalan apalagi kalo udah kena feedback beh kek mereka kesel gitu, tapi bagusnya disini ya tetap dikerjakan gitu.'' (SO1, P, 62-66)

Dari hasil wawancara subyek S. Peneliti menyimpulkan bahwa subyek dalam mengerjakan tugas pekerjaan lebih santai dan seadanya pada saat motivasi dalam kerjanya menurun akibatnya subyek sering

mendapatkan *feedback* dari manager terkait hasil kinerja harian.

(2) *Burnout* akan mudah merasa kewalahan oleh tanggung jawab pekerjaan

Dari hasil wawancara subyek S. subyek mengatakan bahwa dalam kondisi kewalahan, subyek berusaha mengendalikan diri sendiri dengan cara tetap tenang dan fokus. Lalu subyek membagi tugas dengan team lain agar shift kelihatan hidup dan bertanya maupun meminta bantuan manager untuk menyelesaikan tanggung jawab.

'' Ya, mau ga mau ya harus tetap tenang dan fokus mas. Soalnya, pasti berantakan juga pekerjaannya, tetapi saya biasanya biar tidak kacau sih membagi tugas ke teman-teman saya seperti itu biar lebih ringan mas dan terkadang saya juga sering kok mas minta bantuan manager untuk mengerjakan sesuatu dan bertanya jika gak tau gitu sih mas. '' (W, S3, A2, I2, P1, 209-219)

Pernyataan subyek S juga didukung oleh pernyataan

Significant Other SL

''Kalo si S itu ngilang mas, nyari kerjaan lain biar ga jenuh, kalo lagi gaada motivasi kerja atau semangat ya gitu telat juga, terus dia nyari kerjaan yang ga banyak keluar tenaga'' (SO1, P, 79-95)

Dari hasil wawancara subyek S. Peneliti mengatakan bahwa subyek merasakan kewalahan terhadap tanggung jawab yang diberikan oleh pekerjaan pada saat kondisi kelelahan akibatnya subyek selalu kehilangan motivasi untuk bekerja.

Dari hasil observasi wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subyek S, gestur yang ditemukan dalam sesi wawancara yaitu *mood* subyek pada saat wawancara kurang baik dan kurang bersemangat. Subyek juga mengatakan bahwa pada saat kelelahan sering mengalami *mood* kurang baik, akibat dari hal ini subyek sering menunda-nunda pekerjaan dan mudah tersinggung terhadap tim lain.

c) Aspek Kelelahan Sikap atau Mental

(1) Kesulitan dalam berpikir dan mengambil keputusan dalam kondisi *burnout*

Dari hasil wawancara subyek S. Subyek mengatakan bahwa saat keadaan lelah atau stress selalu mengalami kesulitan berpikir dan mengambil keputusan selalu merasa bingung dalam menentukan keputusan pada saat bekerja.

''Sering bingung aja sih mas. Soalnya, rasa capek itu kadang buat saya frustrasi dan stress juga gara-gara itu saya jadi ga pede dalam mengambil keputusan maju mundur gitu.'' (W, S3, A3, I1, P1, 236-241)

Subyek mengatakan bahwa cara mengendalikan diri ketika dalam keadaan kesulitan berpikir dan mengambil keputusan subyek mempunyai cara sendiri untuk menanganinya.

''biasanya sih saya diam sejenak kalo tidak ambil jalan aman sih mas, tanya manager kayak gitu tapi kalau

saya sudah di posisi yang stress banget biasanya saya minta break lebih awal biar saya tidak pusing mas.'' (W, S3, A3, II, P2, 249-255)

Subyek melakukan itu karena sudah dalam keadaan frustrasi.

''Iya mas soalnya frustrasi banget saya.'' (W, S3, P, 257-258)

Dari hasil wawancara subyek S. Peneliti menyimpulkan bahwa subyek sering mengalami stress dan frustrasi pada saat mengalami kesulitan berpikir dan mengambil keputusan pada saat kondisi kelelahan, akibat dari hal ini subyek sering berdiam diri dan mengambil *break* lebih awal.

Dari hasil observasi wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subyek S, gestur yang ditemukan dalam sesi wawancara yaitu kurangnya fokus pada saat wawancara berlangsung dan pandangan mata juga sering berubah-ubah. Subyek juga mengatakan bahwa pada saat mengalami kelelahan sering kesulitan dalam berpikir dan mengambil keputusan pada saat kondisi bekerja. hal ini diakibatkan oleh menurunnya fokus akibat kelelahan.

d) Aspek Penghargaan Diri Rendah.

(1) Meyakini bahwa kegagalan adalah cerminan dari identitas yang lemah yang disebabkan oleh *burnout*.

Dari hasil wawancara subyek S. subyek mengatakan bahwa jika salah satu tugas yang diberikan gagal dikerjakan, subyek merasa kecewa dengan dirinya dan merasa tidak enak ketika mendapatkan feedback dari manager.

"Jelas kecewa sih mas. Tapi ya itu saya yang mengerjakan mau ga mau ya saya kerjakan ulang, soalnya saya orangnya gaenakan kalo di feedback digrup tentang kesalahan-kesalahan dalam kerja gitu." (W, S3, A4, I1, P1, 268-273)

Subyek juga mengatakan bahwa hal itu yang menjadi *overtime* semakin bertambah.

"Iya mas, ya itu yang buat saya overtimenya jadi lama to." (W, S3, P, 276-277)

Subyek mengatakan jika hal ini dilakukan agar shift selanjutnya tidak terbebani dengan pekerjaan yang belum selesai.

"Iya mas. Soalnya kasian yang shift selanjutnya." (W, S3, P, 281-282)

Subyek mengatakan jika mengerjakan sesuatu pekerjaan lalu gagal, subyek selalu berpendapat negatif kepada dirinya sendiri.

"ya sih mas jelas itu, lebih berpendapat negatif ke diri saya sendiri, soalnya orang lain bisa kenapa saya engga gitu lo." (W, S3, P, 288-291)

Subyek juga mengatakan jika dirinya selalu berbenah juga saat mengalami kegagalan dengan cara memikirkan kedepannya agar tidak gagal kembali.

''Jelas sih mas. Saya sering mas mikir kaya kedepannya gimana caranya biar cepat dan benar gitu kalo kerjain tanggung jawab'' (W, S3, P, 288-291)

Pernyataan subyek S juga didukung oleh pernyataan *Significant Other* SL

''Kalo mas S, dia ngerasa gaenakan kek habis ngelakuin sesuatu terus gagal selalu tanya ini gimana ya, aku harus apa ya kek seperti itu mas'' (SO1, P, 122-134)

Dari hasil wawancara subyek S. Peneliti menyimpulkan bahwa subyek merasa gagal dan kecewa terhadap pekerjaan yang diberikan gagal dan merasa bahwa dirinya tidak mampu seperti orang lain sehingga subyek berpikir negatif ke dirinya sendiri.

(2) Kurangnya kepercayaan diri dalam mengambil keputusan atau menyampaikan pendapat dalam kondisi *burnout*.

Dari hasil wawancara subyek S. subyek mengatakan bahwa pada saat sudah mendapatkan kepercayaan dari manager subyek masih merasa bahwa dirinya ragu dalam dalam mengambil keputusan dan menyampaikan pendapat.

''kalo itu si gimana ya, mungkin lebih ke kadang masih ragu sih mas, kaya takut bakal terulang gitu lo, cuman ya saya gamau berlarut-larut kedepanya ya saya harus yakin soalnya kan udah ditunjuk sebagai PC ya.'' (W, S3, A4, I1, P2, 305-311)

Subyek juga mengatakan bahwa ketika seorang tim dari shift subyek menanyakan sesuatu hal kepadanya, subyek merasa sangat percaya diri dalam memberikan pendapat ke tim-tim lain.

''Kalau itu enggak sih mas. Saya harus bisa memberikan pendapat ke team-team lain soalnya kan saya PC jadi ya harus jadi panutan dan pemimpin di tempat kitchen.'' (W, S3, A4, I2, P1, 320-324)

Dari hasil wawancara subyek S. peneliti menyimpulkan bahwa subyek merasakan kurangnya percaya diri pada saat dirinya menyampaikan keputusan dan pendapat hal ini dipicu oleh kegagalan yang pernah dialami. akan tetapi subyek selalu berusaha memberikan yang terbaik pada saat bekerja dalam mengatur shift.

4) Gambaran *Burnout* Pada Subyek L

a) Aspek kelelahan fisik

(1) Tingkat energi dalam individu rendah dalam kondisi *burnout*

Dari hasil wawancara subyek L. Subyek mengatakan bahwa dalam kondisi kelelahan selalu merasakan tubuh

kecapean dan mood kerja menurun dan kadang sampai frustrasi.

''Kalau saya lelah biasanya kaya lebih merasakan sering kecapean dan mood kerja menurun mas biasanya gitu kadang stress juga kalo sampe saya kecapean banget tapi belum sampai libur.'' (W, S4, A1, I1, P1, 61-66)

Subyek mengatakan bahwa hal ini dikarenakan kerja lebih dari dua hari atau lebih tanpa jeda libur.

''iya mas kurang lebih kek gitu. Biasanya udah 2 hari lebih tu saya ga libur, nah itu baru berasa mas, apalagi kalau 4 hari lebih itu malah lebih parah.'' (W, S4, P, 70-74)

Subyek juga mengatakan bahwa terkadang kesulitan dalam bekerja dalam kondisi kelelahan fisik.

''Ya, terkadang saya kesulitan sih mas gak bisa kontrol kalo udah ngerasa capek banget belum istirahat sama sekali.'' (W, S4, A1, I1, P2, 77-81)

''ya, kek capek banget gak bisa ngapa-ngapain stress banget dalam kerja mas.'' (W, S4, P, 84-86)

Pernyataan subyek L juga didukung oleh pernyataan *Significant Other* SL

''Sama aja mas, cuman kalo L sama MF kalo kerja pas kelelahan masih bisa gercep terus ya masih prosedur lah ya'' (SO1, P, 24-30)

''Sebenere enggak mas cuman ya kalo mereka ga overtime ntar karyawan barune ga ngikut overtime, lagian budaya overtime udah ada dari dulu sih mas.'' (SO1, P, 45-49)

Dari hasil wawancara subyek L. Peneliti menyimpulkan bahwa subyek merasakan kelelahan pada saat bekerja lebih dari 2 hari tanpa jeda libur, dan

membuat dirinya merasakan kelelahan, lalu subyek merasakan mood dalam kerja menurun yang mengakibatkan stress dan frustrasi.

(2) Kemampuan untuk melakukan aktivitas sehari-hari dalam *burnout*

Dari hasil wawancara subyek L. Subyek mengatakan bahwa saat mengalami kelelahan kerja dalam keadaan tiga hari tanpa jeda libur susah dalam mengatur fokus.

''Kalau kerja 3 hari berturut saya biasanya kurang fokus mas, apalagi kalo lebih waduh kacau. Udah masuk fase stress mas itu saya ga bisa mikir jernih bisa sampe marah juga saya.'' (W, S4, A1, I2, P1, 102-107)

Subyek mengatakan bahwa dirinya bertahan dari keadaan kelelahan fisik saat bekerja dengan cara membiarkan team bekerja lebih mandiri dengan sesuai jobdesk mereka masing-masing yang disepakati di awal.

''Mungkin lebih ke saya membiarkan team saya kerja sesuai dengan jobdesk mereka pada saat awal masuk dapur, terus ya saya pasti menghemat energi saya.'' (W, S4, A1, I2, P2, 113-117)

''Yaa lebih ke ini sih mas, emm melakukan pekerjaan-pekerjaan yang penting saja terus pekerjaan tambahan kurang saya perhatikan dan bisa jadi saya oper ke team lain biar dilanjutkan seperti itu mas'' (W, S4, P, 120 -125)

Pernyataan subyek L juga didukung oleh pernyataan

Significant Other SL

''Yaa kayak orang umumnya to mas, semakin ditekan semakin gamau, maunya ya enak doang tp ya gimana itu udah presure kerjanya disini gitu.'' (SO1, P, 53-57)

Dari hasil wawancara subyek L. Peneliti menyimpulkan bahwa subyek pada saat kondisi kelelahan susah untuk fokus dan terkadang merasakan stress, subyek juga dalam kondisi hanya memikirkan dirinya sendiri tanpa melihat orang lain.

Dari hasil observasi wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subyek L, gestur yang ditemukan dalam sesi wawancara yaitu kelihatan subyek merasa lesu dan kurang bersemangat saat wawancara berlangsung. Subyek juga mengatakan bahwa pada saat mengalami kelelahan selalu merasakan pegal-pegal dan sakit seperti demam, hal ini juga mengakibatkan subyek merasa stres akibat kondisi tubuh yang dialaminya.

b) Aspek Kelelahan Emosional

(1) *Burnout* menimbulkan rasa hampa atau tidak memiliki motivasi

Dari hasil wawancara subyek L. Subyek mengatakan bahwa dalam kondisi kelelahan subyek sering kehilangan semangat dalam bekerja.

''mungkin kayak ga semangat gitu mas. Kalau kehilangan motivasi ya motivasi saya kerja cuman untuk cari uang jadinya gamungkin sampe kehilangan itu, kalau kehilangan semangat dalam kerja saya sering mas.'' (W, S4, A2, II, P2, 130-136)

Subyek mengatakan ketika mendapatkan feedback terkait kinerja harian buruk, subyek merasa kecewa.

''Yaa terkadang kecewa sih mas. Tapi ya mau gimana lagi kan emang kerja asal-asalan, soalnya kita lagi capek dan harusnya sih manager juga ngerti mas soal ini'' (W, S4, A2, II, P1, 157-161)

Pernyataan subyek L juga didukung oleh pernyataan

Significant Other SL

''Jelas mas, kek males kerjanya asal-asalan apalagi kalo udah kena feedback beh kek mereka kesel gitu, tapi bagusnya disini ya tetap dikerjakan gitu.'' (SO1, P, 62-66)

Dari hasil wawancara subyek L. Peneliti menyimpulkan bahwa subyek sering mengalami kehilangan semangat dalam bekerja akibat kelelahan. akibat dari hal, subyek selalu bekerja asal-asalan dan sering ditegur manager.

(2) Burnout akan mudah merasa kewalahan oleh tanggung jawab pekerjaan

Dari hasil wawancara subyek L. Subyek mengatakan bahwa dirinya merasa kesulitan saat menerima tanggung jawab dari manager karena kondisi fisik kurang baik, karena menurut subyek beban yang diberikan juga terlalu berat.

''Iya mas pasti itu, bukan kesulitan aja sih, saya juga keberatan kalo dikasih tugas tambahan yang diluar job saya gitu mas. Soalnya tugasnya kadang itu ga hanya job sebagai karyawan F&B doang, kadang seperti cleaning dan ngebenerin barang bahkan sampai cat tembok banyak lah mas.'' (W, S4, A2, I2, P1, 167-175)

Subyek mengatakan bahwa jika dalam keadaan kesulitan dalam menerima tanggung jawab dari manager, subyek langsung berkomunikasi kepada manager terkait kesiapan dirinya dalam mengerjakan tanggung jawab tersebut.

''ya mungkin lebih ke bicara ke manager dengan baik-baik, kalau manager maunya harus diturutin ya tetap saya lakukan meskipun saya keberatan terkadang dan kesulitan juga karena diluar job saya'' (W, S4, P, 184-189)

Subyek mengatakan bahwa cara mengendalikan dirinya saat mengalami kesulitan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab saat kelelahan adalah dengan cara lebih banyak meminta bantuan team lain.

''Mungkin lebih ke bayak minta bantuan ke team lain sih mas. Kalau tidak saya suruh team lain untuk mengerjakan hal tersebut karena kalau saya tidak bisa mengerjakan sesuatu saya tidak mau berlarut-larut.'' (W, S4, A2, I2, P2, 194-200)

Pernyataan subyek L juga didukung oleh pernyataan *Significant Other SL*

''contohnya kayak si L, Biasanya dia ijin, mas tak ke belakang dulu entah minum laah apa lah biar fokus ga jenuh gitu terus pas lagi ga semangat atau gaada motivasi kerja biasanya dia telat, terus ngolor-ngolor waktu gitu'' (SO1, P, 79-95)

Dari hasil wawancara subyek L. Peneliti menyimpulkan bahwa subyek merasakan kesulitan dalam menerima tanggung jawab dari manager pada saat kelelahan akibat beban kerja yang diberikan terlalu berat. tetapi subyek mempunyai cara tersendiri untuk mengendalikan kesulitan memenuhi tanggung jawab dari manager.

Dari hasil observasi wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subyek L, gestur yang ditemukan dalam sesi wawancara yaitu tampak kurang semangat dan sekali-kali mengalihkan pandangannya. Subyek mengatakan bahwa sering menunda-nunda pekerjaan dan kurang mampu dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini diakibatkan dari hilangnya semangat dan motivasi dari karyawan tersebut.

c) Aspek Kelelahan Sikap Atau Mental.

(1) Kesulitan dalam berpikir dan mengambil keputusan dalam kondisi *burnout*

Dari hasil wawancara subyek L. Subyek mengatakan bahwa saat mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan dalam bekerja, subyek merasa kelelahan, kurang fokus dan bingung bahkan hingga stress.

''Mungkin lebih ke kayak cape nanti jadinya bingung, terus kalau saya sudah mulai stress saya juga

kurang fokus dan itu yang membuat saya merasa kesulitan mas.'' (W, S4, A3, I1, P1, 214-219)

Subyek mengatakan bahwa pada saat hal tersebut terjadi, subyek melakukan cara agar dapat mengurangi jobdesk dalam dirinya.

''ya, mungkin seperti tadi mas. Saya akan memberi arahan kepada team untuk mengerjakan sesuai job yang diberikan di awal kemudian ya saya akan mengurangi job diri saya dengan cara saya memberi tugas pada team saya seperti itu mungkin.'' (W, S4, A3, I1, P2, 223-229)

Dari hasil wawancara subyek L. Peneliti menyimpulkan bahwa pada saat subyek mengalami kelelahan, subyek merasakan kesulitan dalam mengambil keputusan dan berpikir pada saat bekerja. akibat dari hal ini subyek merasakan kurang fokus pada pekerjaannya sampai mengalami stress. tetapi subyek juga mengetahui cara mengendalikan hal tersebut jika terjadi.

Dari hasil observasi wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subyek L, gestur yang ditemukan dalam sesi wawancara yaitu kurangnya fokus dan pandangan mata selalu berubah-ubah arah pada saat diberikan pertanyaan. Subyek juga pada saat mengalami kelelahan sering kesusahan mengambil keputusan dan berpikir dalam bekerja. hal ini disebabkan akibat kelelahan mental yang dialami subyek.

d) Aspek Penghargaan Diri Rendah.

(1) Meyakini bahwa kegagalan adalah cerminan dari identitas yang lemah yang disebabkan oleh *burnout*.

Dari hasil wawancara subyek L. Subyek mengatakan bahwa jika tugas yang diberikan oleh manager gagal dikerjakan subyek merasa tidak enak kepada dan menjelaskannya kepada manager.

''ya pasti saya merasa tidak enak sama manager mas, danya pasti saya jelaskan seperti apa kesalahan tadi di dalam dapur terus mengakui kesalahan yang diperbuat dan harus lebih baik untuk hari esok, intinya seperti itu mas. '' (W, S4, A4, I1, P1, 249-255)

Subyek mengatakan bahwa pada saat gagal mengerjakan tugas dari manager, subyek selalu berpendapat negatif ke diri sendiri.

''iya sih mas, saya mikir diri saya ini mempunyai kelemahan yang sangat banyak dibanding team lain padahal tugas yang diberikan hampir sama seharusnya saya bisa. '' (W, S4, A4, I1, P2, 264-268)

Pernyataan subyek L juga didukung oleh pernyataan *Significant Other SL*

''Kalau mas, L dia lebih ke panikan sih mas terus ngerasa kek yahh gitu tok aku gabisa ngelakuin terus diem karena gaenak gitu '' (SO1, P, 122-134)

Dari hasil wawancara Subyek L. Peneliti menyimpulkan bahwa subyek selalu merasa berpendapat

negatif ke diri sendiri pada saat mengalami kegagalan dalam mengerjakan tugas dari manager.

(2) Kurangnya kepercayaan diri dalam mengambil keputusan atau menyampaikan pendapat dalam kondisi *burnout*.

Dari hasil wawancara subyek L. Subyek mengatakan bahwa pada saat team lain dan manager memberikan kepercayaan kepada subyek, subyek menjadi lebih percaya diri dalam mengutarakan pendapatnya.

"Kalau itu saya pasti percaya diri mas untuk memberikan pendapat dan keputusa saya, karena mereka sudah percaya saya pastinya saya memberikan yang terbaik buat mereka." (W, S4, A4, I2, P1, 287-292)

Dari hasil wawancara subyek L. Peneliti menyimpulkan bahwa subyek merasa bahwa dirinya sangat percaya diri jika diberikan kepercayaan dan akan memberikan yang terbaik pada saat bekerja.

Dari hasil observasi wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subyek L, gestur yang ditemukan dalam sesi wawancara terdapat keraguan dalam jawaban yang diberikan. Subyek mengatakan ketidakpuasan terhadap hasil kinerja yang diberikan. Hal ini diakibatkan oleh kegagalan dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai harapan.

5) Gambaran *Burnout* Pada Subyek MF

a) Aspek kelelahan fisik

(1) Tingkat energi dalam individu rendah dalam kondisi

burnout

Dari hasil wawancara subyek MF. Subyek mengatakan bahwa pada saat mengalami kelelahan sering merasakan ngantuk dan pikiran kurang enak.

''Yang saya rasakan saat kelelahan biasanya sering mengantuk dan pikiran kurang enak mas karena pikiran.'' (W, S5, A1, I1, P1, 49-52)

''Kalau sakit sih enggak mas, tapi pikiran saya kacau soalnya saya sedang kuliah juga pas ditempat kerja tu rasanya kek stress gitu.'' (W, S5, P, 55-58)

Subyek juga mengatakan bahwa pada saat kondisi kelelahan merasakan lemas pada fisik.

''Iya benar, selain merasa ngantuk saya merasa lemas juga saat tubuh mengalami kelelahan.'' (W, S5, P, 66-68)

Subyek mengatakan bahwa dirinya tidak sulit bekerja dalam kondisi seperti kelelahan akan tetapi terasa cukup mengganggu dalam bekerja dan mulai kehilangan fokus.

''Kalau kesulitan tidak terlalu, tetapi cukup mengganggu dalam bekerja dan saat bekerja menjadi kurang fokus bisa-bisa sampe frustrasi juga.'' (W, S5, I1, A1, P2, 72-76)

Subyek mengatakan bahwa jika terlalu lelah subyek merasa butuh istirahat.

''Tergantung presentasi kelelahan sih mas, kalau rasa kelelahan itu terlalu berat ya harus di istirahatkan sebentar. Tetapi di kondisi yang wajar masih bisa di kendalikan.'' (W, S5, P, 82-87)

Subyek mengatakan bahwa *overtime* di tempat kerja berpengaruh dapat menimbulkan karyawan bekerja kurang maksimal.

''Dengan bekerja overtime bisa menimbulkan karyawan kurang maksimal dalam bekerja karena bekerja di jam yang tidak ditentukan dan bahkan saya terkadang sampe frustasi dengan overtime ini.'' (W, S5, A1, I1, P3, 102-107)

Subyek mengatakan masih bisa bertahan dengan kondisi *overtime* yang ada di lingkungan kerja.

''Kalau bisa bertahan sih bisa mas, kalau overtime itu kondisi yang diperlukan oleh perusahaan dan diapresiasi oleh perusahaan.'' (W, S5, P, 116-119)

Pernyataan subyek MF juga didukung oleh pernyataan *Significant Other* SL

''Sama aja mas, cuman kalo L sama MF kalo kerja pas kelelahan masih bisa gercep terus ya masih prosedur lah ya'' (SO1, P, 24-30)

''Sebenere enggak mas cuman ya kalo mereka ga overtime ntar karyawan barune ga ngikut overtime, lagian budaya overtime udah ada dari dulu sih mas.'' (SO1, P, 45-49)

Dari hasil wawancara subyek MF. Peneliti menyimpulkan bahwa subyek mengalami kelelahan akibat beban kerja tinggi yang ditimbulkan oleh *overtime*

karena karyawan akan mengalami kelelahan dalam bekerja.

(2) Kemampuan untuk melakukan aktivitas sehari-hari dalam *burnout*.

Dari hasil penelitian, subyek mengatakan bahwa tidak bisa melakukan aktivitas bekerja secara normal pada saat kelelahan.

"Pastinya tidak mas." (W, S5, P, 128)

"pas saya kelelahan saya sering merasa kesulitan untuk bekerja secara normal mas terus pikiran saya kacau yang sampe-sampe buat stres juga." (W, S5, A1, I2, P1, 130-133)

Subyek mengatakan bahwa saat dalam kondisi kelelahan fisik subyek mencuri waktu senggang saat bekerja untuk beristirahat.

"Pas saya sudah merasakan seperti itu ya, tetep bekerja mas tapi pas jam kerja saya sering nyuri waktu untuk kebelakang ya kadang buat minum, buat istirahat sebentar dan merokok biar ndak stress gitu" (W, S5, A1, I1, P2, 136-141)

Pernyataan subyek MF juga didukung oleh pernyataan *Significant Other* SL

"Yaa kayak orang umumnya to mas, semakin ditekan semakin gamau, maunya ya enak doang tp ya gimana itu udah pressure kerjanya disini gitu." (SO1, P, 53-57)

Dari hasil wawancara subyek MF. Peneliti menyimpulkan bahwa subyek sering merasakan kesulitan bekerja secara normal saat bekerja dalam keadaan

kelelahan, akibat yang ditimbulkan adalah subyek sering mencuri waktu pada saat bekerja untuk sekedar istirahat.

Dari hasil observasi wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subyek MF, gestur yang ditemukan adanya kelelahan pada saat diberikan pertanyaan dan kurang antusias dalam wawancara. Akibatnya subyek menjawab pertanyaan dengan singkat. Subyek juga mengatakan bahwa pada saat kelelahan fisik juga sering mengalami kesakitan pada fisik seperti pegal-pegal dan demam. Hal ini diakibatkan oleh tekanan kerja tinggi dan *overtime* yang diberikan berlebihan.

b) Aspek Kelelahan Emosional

(1) *Burnout* menimbulkan rasa hampa atau tidak memiliki motivasi

Dari hasil penelitian subyek MF. Subyek mengatakan bahwa saat mengalami keadaan kehilangan motivasi saat kondisi kelelahan, subyek mengalami kurang fokus dan semangat dalam bekerja.

''Mungkin lebih kurang fokus sih mas dan semangat dalam melakukan pekerjaan, soalnya mood saya kalau dalam posisi seperti itu ya jadi males kerja sih.'' (W, S5, A2, I1, P1, 151-155)

Subyek juga mengatakan akibat dari tindakanya tersebut sering mendapat *feedback* dari manager.

"jelas mas, soalnya saya sudah mulai malas-malasan bekerja terus sering ilang-ilangan di shift, terus saya bikin banyak kesalahan." (W, S5, P, 158-161)

Subyek mengatakan bahwa sering cemas akibat mendapatkan *feedback* terkait hasil kinerja harian yang buruk.

"Ya pastinya agak cemas sih mas, karena takut penilaian saya jadi jelek dimata manager jelas." (W, S5, A2, I1, P2, 166-168)

Pernyataan subyek MF juga didukung oleh pernyataan *Significant Other* SL

"Jelas mas, kek males kerjanya asal-asalan apalagi kalo udah kena feedback beh kek mereka kesel gitu, tapi bagusnya disini ya tetap dikerjakan gitu." (SO1, P, 62-66)

Dari hasil wawancara subyek MF. Peneliti menyimpulkan bahwa subyek pada saat kelelahan selalu merasa kehilangan motivasi saat bekerja. hal ini mengakibatkan subyek bernapas-malasan saat bekerja sehingga mendapatkan *feedback* terkait hasil kinerja yang buruk.

(2) Burnout akan mudah merasa kewalahan oleh tanggung jawab pekerjaan

Dari hasil wawancara subyek MF. Subyek mengatakan bahwa terkadang dirinya kesulitan menerima pekerjaan dalam keadaan kelelahan.

"Ya itu terkadang sih mas, kalau misal hari biasa ya tidak karena pekerjaanya sedikit. Tapi kalo weekend ya

pasti banyak pekerjaan tambahan juga pasti bermunculan.'' (W, S5, A2, I2, P1, 178-182)

''Kalau Pekerjaannya banyak sampe melebihi batas waktu saya ya keberatan mas jadinya ya saya overtimenya nambah dong dan membuat saya menjadi stress juga nantinya.'' (W, S5, A2, I2, P2, 186-191)

Tetapi subyek mempunyai cara tersendiri saat menghadapi hal diatas.

''Kalau saya sih caranya kan saya dapat team ya mas, nahh saya bagi aja tugas rata bahkan tugas yang saya punya saya limpahkan ke team saya dengan catatan saya tetap mengawasi pekerjaan yang dikerjakan mereka.'' (W, S5, A2, I2, P2, 197-203)

Pernyataan subyek MF juga didukung oleh pernyataan *Significant Other SL*

''kalo mas MF dia mesti bilang ke manager yang bikin jadwal biar dimasukin malem soalnya biar aga ga presurenya tinggi mas, alasanya selalu kuliah gitu.'' (SO1, P, 79-95)

Dari hasil wawancara subyek MF. Peneliti menyimpulkan bahwa subyek pada saat mengalami kewalahan oleh tanggung jawab merasakan stress dan frustrasi akan tetapi subyek dapat mengendalikan shiftnya pada saat bekerja.

Dari hasil observasi wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subyek MF, gestur yang ditemukan kurang bersemangat dan mengalihkan pandangan dalam wawancara, subyek juga mnegatakan bahwa pada saat mengalami kelelahan, dirinya sering menunda-nuda pekerjaan dan tidak mampu menyelesaikan tugasnya

dengan baik. Hal ini diakibatkan subyek mengalami frustrasi dan cemas.

c) Aspek Kelelahan Sikap atau Mental.

1. Kesulitan dalam berpikir dan mengambil keputusan dalam kondisi *burnout*

Dari hasil wawancara subyek MF. Subyek mengatakan bahwa dalam keadaan kelelahan kesulitan saat mengambil keputusan.

''Kalau saya seperti tidak bisa fokus dan membuat saya frustrasi terus ragu-ragu mas pastinya karena saya takut keputusan yang dibuat secara langsung tanpa dipikir ya kurang tepat.'' (W, S5, A3, I1, P1, 220-225)

Subyek mengatakan bahwa dalam kondisi tersebut cara mengatisipasinya adalah selalu minta saran apapun itu terkait pekerjaan kepada manager.

''Kalau saya pasti minta saran ke bapak/ibu manager mas, daripada saat membuat keputusan sendiri terus salah.'' (W, S5, A3, I1, P2, 231-234)

Pernyataan subyek MF juga didukung oleh pernyataan *Significant Other* SL

''Mereka selalu tanya, kadang kalo kecapean ya gak SOP biasanya gitu sih. Tapi kalo si MF punya percaya diri lebih mas, terus kerjanya kek senior banget juga, kek tau harus ngapain kalo ini terjadi dll.'' (SO1, P, 109-114)

Dari hasil wawancara subyek MF. Peneliti menyimpulkan bahwa subyek dalam kondisi kelelahan sulit bekerja secara normal seperti kesulitan mengambil keputusan dalam pekerjaan. subyek juga mengatakan

bahwa pada saat mengalami kesulitan mengambil keputusan mengantisipasi dengan meminta saran kepada manager

d) Aspek Penghargaan Diri Rendah.

1. Meyakini bahwa kegagalan adalah cerminan dari identitas yang lemah yang disebabkan oleh *burnout*.

Dari hasil wawancara subyek MF. Subyek mengatakan bahwa dirinya merasa sungkan kepada manager terkait tanggung jawab yang diberikan gagal.

"ya pastinya saya kurang enak sama manager mas, karena yang lain bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan benar kenapa saya tidak. Terus saya takut penilaian manager juga negatif tentang saya." (W, S5, A4, I1, P1, 244-249)

Dari hal tersebut, subyek menjadi bopiran negatif kepada dirinya sendiri.

"Iya jelas. Karena yang lain bisa kenapa saya tidak gitu lo kadang membuat saya berpikir dan tertekan juga." (W, S5, A4, I1, P1, 252-255)

"Jelas mas, saya jadi ragu dalam mengambil keputusan terkadang." (W, S5, P, 259-260)

Pernyataan subyek MF juga didukung oleh pernyataan *Significant Other* SL

"kalo mas MF dia merasa kek waduh ini salahku gawat, tapi mas MF kek selalu nyoba memperbaiki gitu lo, minusnya dia tu kek ragu aja pas mau ngelakuin apa-apa tu" (SO1, P, 122-134)

Dari hasil wawancara subyek MF. Peneliti menyimpulkan bahwa subyek merasa meyakini bahwa

kegagalan adalah hal tidak baik dan bukti bahwa dirinya kurang dalam kontribusi sehingga subyek berpikiran negatif kepada dirinya sendiri.

2. Kurangnya kepercayaan diri dalam mengambil keputusan atau menyampaikan pendapat dalam kondisi *burnout*.

Dari hasil penelitian subyek MF. Subyek mengatakan bahwa meskipun mendapatkan kepercayaan penuh dari manager, subyek tetap ragu atau takut salah langkah dalam menentukan suatu keputusan.

“masih ragu mas kadang meskipun sudah dapat kepercayaan dari manager saya pun masih ambil langkah aman mas.” (W, S5, A4, I2, P1, 267-270)

“Yaa kayak saya dan team saya setiap mau melakukan sesuatu tanya manager terlebih dahulu padahal oprasional dalam tim itu tugas saya.” (W, S5, A4, I2, P1, 273-276)

Subyek mengatakan meskipun rekan kerja bertanya kepada dirinya, subyek juga krang percaya diri dalam mengambil keputusan.

“saya sering merasa kurang percaya diri juga ²²s. ketika diminta memberikan pendapat, terutama jika saya merasa tidak yakin dengan keputusan yang saya miliki seperti itu mas.” (W, S5, A4, I2, P2, 282-287)

Dari hasil wawancara subyek MF. Peneliti menyimpulkan bahwa subyek dalam kondisi kelelahan akibat pekerjaan sering mengalami kesulitan untuk percaya diri dan subyek kurang puas terhadap dirinya

sendiri. hal ini menjadikan subyek kurang yakin terhadap pendapat diri sendiri.

Dari hasil observasi wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subyek MFT, subyek merasa bahwa pada saat mengalami kelelahan memiliki keraguan yang mendalam terhadap kinerjanya, subyek mengungkapkan bahwa merasa tidak puas terhadap kinerjanya yang sering kali merujuk pada kegagalan dalam menyelesaikan tugas dengan baik, subyek juga kerap membandingkan dirinya dengan tim lain yang merasa lebih berkompeten dalam dirinya,

5.2 Pembahasan

4.2.1 Gambaran *Burnout* pada karyawan *full time* yang mengalami beban kerja tinggi.

Pada penelitian ini mengangkat judul tentang gambaran *burnout* pada karyawan *full time* yang mengalami beban kerja tinggi. Karyawan Burgerking yang berstatus *full time* dihadapkan dengan tekanan kerja dan beban yang tinggi selama bekerja. Sehingga banyak karyawan yang mengalami kelelahan dan stress pada saat bekerja. Dimana karyawan *full time* mengatakan bahwa dirinya pada saat mengalami beban kerja tinggi selalu merasakan kelelahan akibat yang ditimbulkan dari kelelahan tersebut seperti, semangat kerjanya menurun, kehilangan motivasi,

kesulitan dalam bekerja, sakit dan kesulitan berkonsentrasi saat bekerja. Karyawan *full time* juga diberatkan oleh overtime dengan tugas tambahan pada saat bekerja sehingga karyawan merasa beban kerja yang diberikan tidak sebanding dan akibat dari ini karyawan merasa kelelahan pada dirinya akibat dari kerja lebih dari sepuluh jam.

Pengertian Baron dan Greenberg, J, (1990) *Burnout* adalah sebagai sindrom kelelahan pada suatu individu baik secara emosional, fisik dan mental dengan diiringi perasaan rendahnya harga diri atau rendahnya efikasi dalam diri yang dihasilkan dari stress. Kelelahan emosional seorang individu dapat mengakibatkan perasaan yang tidak berdaya dan kesulitan dalam bersosialisasi dengan orang lain. Kelelahan fisik mengakibatkan individu merasa lelah secara fisik, mengalami gangguan kesehatan dan mengalami gangguan dalam beraktivitas setiap hari.

Kelelahan mental yang dimana individu yang mengalami *Burnout* sering merasa kesulitan dalam berkonsentrasi dan membuat keputusan. Hal ini dapat disertai dengan perasaan cemas atau depresi. Rendahnya harga diri menyebabkan individu merasa tidak berharga atau tidak mampu dalam berkontribusi dalam lingkungan sekitar. Rendahnya efikasi diri keyakinan individu dapat menurun membuat merasa tidak mampu untuk berfungsi dengan baik saat dalam keadaan *Burnout*. *Burnout* pada karyawan *full time* yang disebabkan oleh beban kerja tinggi burgerking malioboro dapat dilihat dari 4 aspek *burnout* Menurut Baron dan Greenberg, J, (1990) yang memaparkan bahwa terdapat empat aspek

dalam *burnout* yaitu Kelelahan fisik (*physical exhaustion*), Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), Kelelahan sikap atau mental (*mental or attitudinal exhaustion*), Penghargaan diri rendah (*feeling of low personal accomplishment*).

a. Kelelahan Fisik (*Physical Exhaustion*)

Karyawan yang mengalami *burnout* akan cenderung lebih mengalami kelelahan fisik, hal ini menyebabkan karyawan mengalami kelelahan dan kebugaran tubuh dalam bekerja. Hasil analisis yang telah dilakukan ditemukan bahwa seluruh subyek mengalami kelelahan fisik saat bekerja di burgerking Malioboro Yogyakarta. Subyek mengalami kelelahan akibat bekerja dengan beban tinggi dan overtime yang berlebihan setiap hari. Akibat dari hal tersebut subyek merasakan kesakitan pada badan, pusing kepala, mata berkunang-kunang, demam, mental yang mulai menurun dan fokus mulai menurun.

Subyek lain juga mengalami kelelahan pada tubuh, gangguan pada mood dan stress dalam pekerjaan akibat overtime. Hal ini berdampak pada kesulitan aktivitas subyek saat bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Ulhaq dan Putri (2023) menyampaikan bahwa *Burnout*, atau yang sering dikenal sebagai kejenuhan kerja, adalah kondisi di mana seseorang mengalami kelelahan emosional, fisik, dan mental akibat stress berlebihan yang dialami di tempat kerja. Hasil dari penelitian Aisyah dan Handayani (2023) menyatakan

³² bahwa Efek yang ditimbulkan dari stress kerja akibat tingginya beban kerja salah satunya ialah mampu menyebabkan *burnout*.

¹³ Dari hasil observasi wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, keseluruhan subyek mengatakan bahwa sering merasakan kelelahan dan stress dalam kondisi bekerja dalam beberapa hari. Subyek juga mengatakan bahwa pada saat mengalami kelelahan dalam bekerja sering merasakan gejala-gejala seperti tubuh mulai lemas, pusing dan bahkan sampai demam. Pada saat wawancara, peneliti juga melihat keseluruhan subyek menjelaskan dengan ekspresi wajah yang mulai lelah dan postur tubuh yang cenderung membungkuk dengan tubuh yang tampak lesu. Hal ini diartikan subyek bisa saja mengalami kelelahan cukup berat akibat dari beban pekerjaan yang diterimanya.

Berdasarkan uraian aspek kelelahan fisik, dapat disimpulkan bahwa semua subyek karyawan burgerking Malioboro yang berstatus *full time* mengalami *Burnout* dengan ciri-ciri Kelelahan fisik yang berdampak pada kinerja karyawan *Full time*.

b. Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*)

Karyawan yang mengalami *burnout* akan mengalami kelelahan emosional.. Baron dan Greenberg. J, (1990) Kelelahan emosional adalah kondisi di mana seseorang merasa terkuras secara emosional akibat tekanan yang berkepanjangan dan tuntutan yang tinggi, khususnya di lingkungan kerja. Gejalanya meliputi perasaan

kehabisan emosi, hilangnya motivasi, serta ketidakmampuan untuk merasakan kebahagiaan atau kepuasan dalam aktivitas sehari-hari. Keseluruhan subyek mengatakan bahwa karyawan pada saat mengalami kelelahan emosional selalu mengalami kehilangan motivasi, semangat kerja dan merasa kesulitan saat menerima tanggung jawab.

Dari hasil yang telah didapatkan, peneliti menyimpulkan bahwa pada saat karyawan mengalami kelelahan pada emosional, subyek tidak dapat bekerja secara normal seperti biasa dan merasa terganggu dalam pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat pada saat karyawan *full time* pada saat bekerja selama tiga hari lebih merasa kehilangan motivasi dalam dirinya dan kehilangan semangat dalam bekerja. karyawan yang bekerja lebih dari tiga hari biasanya dalam melakukan pekerjaan sering menunda pekerjaan, kualitas kerja menurun dari level biasanya dan ada juga yang mudah tersinggung karena terbawa suasana dalam bekerja. hasil ini selaras dengan penelitian (Aponno, Soetiksno dan Lestaluhu (2023) **Pengaruh negatif antara kelelahan emosional terhadap kinerja karyawan dapat memberi dampak pada perusahaan karena semakin tinggi kelelahan emosional yang di alami karyawan akan membuat kinerja menurun.** Lalu hasil ini juga selaras dengan penelitian (Nurhidayat, Zulfa dan Mabruroh (2022) dengan hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh

negatif dan signifikan terhadap beban kerja, kejenuhan kerja dan stress kerja pada karyawan.

Dari hasil observasi yang telah dilakukan peneliti dalam wawancara, peneliti menemukan keseluruhan subyek memberikan pernyataan yang berkaitan dengan penurunan kualitas pekerjaan dan kecenderungan menunda-nunda pekerjaan. Selama wawancara juga kurang menunjukkan sikap kurang semangat, sering kali mengalihkan pandangan dan kesulitan dalam memberikan jawaban yang terfokus. Keseluruhan subyek juga mengatakan bahwa pada saat mengalami beban kerja tinggi, subyek merasakan kelelahan yang menyebabkan penundaan pekerjaan dan bekerja asal-asalan tidak sesuai SOP yang diterapkan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa subyek karyawan Burgerking Malioboro yang berstatus *full time* mengalami kelelahan emosional, hal ini ditandai dengan gejala seperti kehilangan motivasi, semangat kerja serta kesulitan dalam menerima tanggung jawab.

c. **Kelelahan Sikap Atau Mental (*Mental Or Attitudinal Exhaustion*)**

Keseluruhan subyek menyatakan bahwa mengalami kelelahan sikap atau mental, Baron dan Greenberg. J, (1990) Kelelahan mental merujuk pada keadaan di mana seseorang merasa jenuh, kurang termotivasi, dan kehilangan minat terhadap pekerjaan atau aktivitas sehari-hari. Mereka yang mengalami kelelahan mental biasanya

menghadapi kesulitan dalam berkonsentrasi, mengambil keputusan, atau menyelesaikan ²² tugas-tugas yang sebelumnya dapat dilakukan dengan mudah. Seluruh subyek mengatakan sering mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan dan berpikir saat bekerja, subyek mengatakan bahwa saat mengalami hal tersebut merasakan kesulitan dalam mengambil keputusan dan berpikir karena diakibatkan oleh kelelahan.

Dari hasil keterangan subyek diatas. Peneliti menyimpulkan, bahwa saat karyawan mengalami kelelahan sering bingung dalam menentukan keputusan pada saat bekerja dan mereka tidak dapat berkonsentrasi terhadap apa yang dikerjakanya. Hasil ini selaras dengan penelitian Gautama dan Wardani (2025) ²¹ bahwa tingkat kelelahan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan, yang ²¹ menyebabkan penurunan konsentrasi, daya ingat dan kemampuan pengambilan keputusan. Selain itu penelitian (Andria, Arbi dan Rahmayani (2022) Menyebutkan bahwa kelelahan kerja menyebabkan konsentrasi menurun pada saat bekerja.

¹² Dari hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti dalam wawancara, keseluruhan subyek mengalami kelelahan mental, karena subyek pada saat bekerja sering mengalami kesulitan berkonsentrasi. Selama wawancara, subyek juga sering kehilangan fokus dengan ciri, pandangan mata selalu berubah-ubah. Subyek juga dalam kondisi kelelahan mental sering kesulitan dalam menentukan

keputusan dan berkonsentrasi. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi mental yang tidak optimal sangat mempengaruhi kemampuan karyawan untuk berkonsentrasi.

Dari hasil uraian diatas dapat disimpulkan bahwa semua karyawan *full time* burgerking Malioboro Yogyakarta mengalami kelelahan sikap dan mental, hal ini ditandai dengan kesulitan dalam menentukan keputusan pada saat shift berlangsung, mengalami gangguan berpikir dan fokus mulai menurun.

d. Aspek **Penghargaan Diri Rendah (*Feeling Of Low Personal Accomplishment*)**

2 Subyek menyatakan bahwa pada saat gagal dalam mengerjakan tanggung jawab yang diberikan manager, mereka merasa tidak enak dan hal ini juga mengakibatkan subyek berpendapat negatif kepada dirinya sendiri. Subyek MF dan CR juga merasa kurang yakin pada saat rekan kerja dan manager bertanya mengenai suatu keputusan pada saat bekerja, karena takut gagal.

Dari pernyataan 2 subyek subyek mengalami Keyakinan (*self efficacy*) yang rendah. Keyakinan (*Self Efficacy*) Berhubungan dengan *Burnout*. Jika individu mengalami keyakinan pada diri rendah maka dapat memicu timbulnya *burnout*. Hal ini sejalan dengan penelitian Soetjningsih dan Satyawati (2022) Ketika individu memiliki tingkat keyakinan (*self efficacy*) yang rendah, individu akan mengeluarkan sedikit usaha, merasa stress bahkan

merasa tidak menyukai pekerjaannya ketika dalam keadaan yang kurang memungkinkan, apabila keadaan ⁵¹ ini terjadi dalam jangka waktu yang cukup lama, maka akan menimbulkan *burnout*.

Sedangkan 3 subyek merasa jika dalam melakukan tanggung jawab gagal, individu merasa tidak enak dan takut kegagalan terulang kembali. Akan tetapi, 3 subyek merasa percaya diri dalam berbenah di pekerjaannya dan sangat percaya diri jika mendapatkan kepercayaan dari manager. Hal ini berbanding terbalik dengan 2 subyek Hal ini sejalan dengan pernyataan penelitian Kundre, Gannika dan Larengkeng (2019) bahwa keyakinan (*self efficacy*) tinggi akan membentuk kepribadian yang kuat, mengurangi stress dan dan tidak mudah terancam pada situasi yang membuat individu tertekan.

¹² Dari hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti dalam wawancara, keseluruhan subyek mengatakan bahwa sering terdapat keraguan mendalam terhadap kinerjanya dan dari dirinya sendiri, terutama terkait dengan tanggung jawab yang diberikan. Selama wawancara, keseluruhan subyek fokus pada memberikan pernyataan terkait kegagalan dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan karyawan juga cenderung membandingkan dirinya dengan rekan kerjanya yang merasa lebih berkompeten dibandingkan dirinya yang membuat semakin menambah rasa tidak percaya diri.

Dari kesimpulan diatas, keseluruhan subyek merasa bahwa pada saat tanggung jawab yang diberikan gagal, subyek merasa gagal dalam dirinya dan tidak enak kepada manager. Akan tetapi 3 subyek selalu berbenah melakukan yang terbaik kedepanya dalam bekerja, yakin dalam keputusan dan kepercayaan yang diberikan. Sedangkan 2 subyek selalu kurang yakin pada dirinya dalam menentukan keputusan dan kurang yakin jika diberi kepercayaan manager.

4.2.2 Keterbatasan Dan Hambatan Penelitian⁴⁷

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih sangat berjauhan dari kata sempurna. Peneliti menyadari ada kekurangan, kelemahan, dan batasan yang muncul. Dalam penelitian ini. Para peneliti mengamati kekurangan, keterbatasan, serta Keterbatasan dalam penelitian ini merupakan bagian penting dalam proses. Pembelajaran untuk penelitian mendatang, serta proses peningkatan diri. untuk peneliti sendiri.

Hambatan pada penelitian ini terdapat pada waktu wawancara, subyek mempunyai sedikit waktu luang untuk melakukan wawancara, karena dalam waktu seminggu, subyek hanya memiliki libur satu kali. Hal ini, menyebabkan peneliti mencari solusi untuk mempersingkat waktu wawancara agar semua data yang diinginkan peneliti terpenuhi.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Karyawan di Burgerking Malioboro Yogyakarta mengalami sejumlah bentuk kelelahan yang mempengaruhi pekerjaannya. Kelelahan fisik, emosional, dan mental yang dialami disebabkan oleh jumlah pekerjaan yang tinggi, termasuk *overtime* dari tambahan kerja yang berlebihan diluar *jobdesk* yang diberikan serta tekanan dalam penjualan yang besar. Hasil dari wawancara menunjukkan bahwa karyawan merasakan kelelahan fisik yang berdampak pada kesehatan seperti sakit kepala dan demam, serta kelelahan emosional yang mengurangi semangat kerja dan menyebabkan penundaan dalam menyelesaikan. Selain itu, kelelahan mental membuat karyawan kesulitan untuk fokus dan mengambil keputusan yang tepat. Rasa rendah diri juga muncul saat karyawan merasa gagal dalam melaksanakan tanggung jawab, yang diperburuk oleh perbandingan dengan rekan-rekan lain yang dianggap lebih mampu. Oleh karena itu, beban kerja yang berat dan tekanan untuk mencapai hasil yang tinggi berkontribusi besar terhadap munculnya kondisi *burnout* di antara karyawan, yang berdampak buruk pada kinerja serta kesejahteraan mereka dalam bersosialisasi di lingkungan sekitar.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Partisipan Penelitian

Bagi karyawan *full time* yang mengalami beban kerja tinggi khususnya yang mengalami kelelahan yang berujung *burnout*, komunikasikan permasalahan ini dengan manager agar kedepannya dapat

ditemukan solusi untuk hal ini. Pada saat kesulitan dan ragu dalam mengambil keputusan, alangkah baiknya berkomunikasi kepada manager untuk menghindari kesalahan saat bekerja. Kemudian gunakan waktu istirahat dengan baik di sela-sela libur bekerja agar kondisi tubuh tetap terjaga.

5.2.2 Bagi Store BurgerKing Malioboro Yogyakarta

Diharapkan bagi store BurgerKing Malioboro Yogyakarta dapat meningkatkan perhatian pada karyawan terkait beban kerja dan *overtime* yang diberikan agar karyawan dapat memiliki kenyamanan dan kepuasan kerja yang tinggi.

5.2.3 Bagi Penelitian Selanjutnya.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat membandingkan gambaran *burnout* pada karyawan *full time* akibat beban kerja tinggi dari berbagai teori dan sudut pandang yang sudah ada maupun belum ada agar penelitian selanjutnya lebih baik lagi dan bervariasi.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL
YOGYAKARTA
ACHMAD YANI

Gambaran Burnout Pada Karyawan Full Time

ORIGINALITY REPORT

10 %	9 %	6 %	4 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejournal-polnam.ac.id Internet Source	1 %
2	ejournal.unesa.ac.id Internet Source	1 %
3	id.123dok.com Internet Source	<1 %
4	repository.unjaya.ac.id Internet Source	<1 %
5	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
6	stiemuttaqien.ac.id Internet Source	<1 %
7	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
8	ibnusufie.blogspot.com Internet Source	<1 %
9	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1 %
10	Submitted to Universitas Negeri Malang Student Paper	<1 %
11	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %

12	core.ac.uk Internet Source	<1 %
13	docplayer.info Internet Source	<1 %
14	repository.upi.edu Internet Source	<1 %
15	jurnal.stikes-yrsds.ac.id Internet Source	<1 %
16	123dok.com Internet Source	<1 %
17	Muhammad Naufal Rifqi, Muhammad Ichsan Hadjri, Zunaidah Zunaidah. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Al Quratu Rizky Pratama", <i>El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam</i> , 2023 Publication	<1 %
18	jurnalmahasiswa.unesa.ac.id Internet Source	<1 %
19	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
20	Ariq Nurjannah Irbah, Ahmad Bustomi. <i>IJIGAEd: Indonesian Journal of Islamic Golden Age Education</i> , 2023 Publication	<1 %
21	Iman Gautama, Ratna Wardani. "Analisa Beban Kerja dan Tingkat Kelelahan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di IGD dan Ruang Rawat Inap RS Pusdikkes Puskesmas Jakarta Timur", <i>Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan</i> , 2025	<1 %

22	www.scribd.com Internet Source	<1 %
23	Vallene Laurencia Viendry Sujarwo, Cosmas Gatot Haryono. "Analisis Resepsi Khalayak Terhadap Strategi Kampanye 'Gemoy' dalam Gerakan Politik Prabowo Subiyanto Pada Pemilihan Presiden 2024 (Studi Pada Khalayak Pengguna Media Sosial TikTok)", Jurnal JTIK (Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi), 2025 Publication	<1 %
24	jos.unsoed.ac.id Internet Source	<1 %
25	repository.unsri.ac.id Internet Source	<1 %
26	Submitted to UPN Veteran Jakarta Student Paper	<1 %
27	studentjournal.petra.ac.id Internet Source	<1 %
28	Submitted to Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia II Student Paper	<1 %
29	download.garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1 %
30	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
31	www.journal.stikespemkabjombang.ac.id Internet Source	<1 %
32	journal.lppm-unasman.ac.id Internet Source	<1 %

33	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	<1 %
34	repository.unika.ac.id Internet Source	<1 %
35	Submitted to William Woods University Student Paper	<1 %
36	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
37	Submitted to Universitas Papua Student Paper	<1 %
38	elibrary.stipram.ac.id Internet Source	<1 %
39	repository.fe.unj.ac.id Internet Source	<1 %
40	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
41	Vera Siska Safitri, Ruqoyyah Fitri. "Implementasi Pola Asuh Orang Tua Dalam Pengenalan Ibadah Sholat dan Kesantunan Berbicara Anak Usia 5-6 Tahun", JIEEC (Journal of Islamic Education for Early Childhood), 2022 Publication	<1 %
42	ecampus.bungabangsacirebon.ac.id Internet Source	<1 %
43	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
44	jurnal.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %

45	fpsi.um.ac.id Internet Source	<1 %
46	repo.uinsatu.ac.id Internet Source	<1 %
47	adoc.pub Internet Source	<1 %
48	eprints.uns.ac.id Internet Source	<1 %
49	fbe.ubaya.ac.id Internet Source	<1 %
50	Sagita Lengkong, Victor P. K. Lengkong, Jessy J. Pondaag. "PENGARUH BURNOUT, KOMITMEN ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN MINAHASA UTARA", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023 Publication	<1 %
51	ant06-shared.blogspot.com Internet Source	<1 %
52	es.scribd.com Internet Source	<1 %
53	docobook.com Internet Source	<1 %
54	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
55	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %

56	repository.uksw.edu Internet Source	<1 %
57	skripsipsikologie.wordpress.com Internet Source	<1 %
58	Jefri Mardan, Juliana Nasution. "ANALISIS PENGELOLAAN DAN PEMANFAATAN BARANG MILIK DAERAH PADA BPKAD KABUPATEN LABUHANBATU", Jurnal Akuntansi AKTIVA, 2022 Publication	<1 %
59	Sinta Dewi, Rina Rosdiana, Roy Efendi. "ANALISIS BENTUK DAN MAKNA KATA PREFIKS PADA SURAT KABAR ONLINE RADAR BOGOR "RUBRIK PENDIDIKAN" SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP PEMBELAJARAN BAHASA INDONESIA DI SMP", Triangulasi: Jurnal Pendidikan Kebahasaan, Kesastraan, Dan Pembelajaran, 2024 Publication	<1 %
60	adi-journal.org Internet Source	<1 %
61	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %
62	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	<1 %
63	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1 %
64	id.scribd.com Internet Source	<1 %
65	ijhess.com Internet Source	<1 %

66	lib.atim.ac.id Internet Source	<1 %
67	lib.ui.ac.id Internet Source	<1 %
68	media.neliti.com Internet Source	<1 %
69	prodibio.umuslim.ac.id Internet Source	<1 %
70	repositori.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
71	repository.iainpare.ac.id Internet Source	<1 %
72	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	<1 %
73	repository.unwira.ac.id Internet Source	<1 %
74	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
75	usrtk.org Internet Source	<1 %
76	www.msn.com Internet Source	<1 %
77	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
78	Asma Lidya, Afriyeni Afriyeni. "Pengaruh Beban Kerja dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang", ARZUSIN, 2025 Publication	<1 %

79

e-journals.unmul.ac.id

Internet Source

<1 %

80

. Khairawati, Hanum Mukti Rahayu, Anandita Eka Setiadi. "ANALISIS KORELASI SIKAP ILMIAH DAN PRESTASI BELAJAR SISWA DI SMPN 3 SUNGAI KAKAP", Pena Kreatif : Jurnal Pendidikan, 2018

Publication

<1 %

81

Enah Pahlawati, Efrita Norman, Rio Kartika Supriyatna. "Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid 19 ", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2021

Publication

<1 %

82

Goodwill Desember 2013. "Goodwill Vo. 4 No. 2 Desember 2013", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL", 2014

Publication

<1 %

83

Viona Afiqah, Tri Niswati Utami, Zuhrina Aidha. "Hubungan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Multiagro Sumatera Jaya (MSJ) Kecamatan Kualuh Hulu", Jurnal kesehatan komunitas (Journal of community health), 2024

Publication

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off