

**KECERDASAN EMOSI DAN BURNOUT KARYAWAN YANG
BEKERJA DI CV MOMOIDEA**

Samantha Herren Geladen¹, Sutarto Wijono²

samanthahrn27@gmail.com¹, sutarto.wijono@uksw.edu²

Universitas Kristen Satya Wacana

ABSTRAK

Burnout merupakan kelelahan yang timbul akibat dari terlalu banyak bekerja dengan sangat fokus dan dengan jumlah serta durasi yang berlebihan. Orang yang mengalami hal ini sering kali mengabaikan kebutuhan dan keinginan pribadi mereka. Orang yang mengalami burnout pada tingkat rendah mampu mengidentifikasi dan mengatur emosi mereka sendiri, sehingga mereka dapat memotivasi diri ketika menghadapi burnout. Kemampuan untuk mengenali dan mengelola emosi serta memotivasi diri sendiri merupakan tanda dari kecerdasan emosi. Kecerdasan emosi juga berkontribusi pada kemampuan individu untuk mengatur diri mereka sendiri, sehingga mereka tidak terpengaruh oleh beban kerja yang tinggi dan mengurangi risiko terjadinya burnout. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dengan burnout pada karyawan yang bekerja di CV Momoidea. penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan jumlah responden 42 orang karyawan yang bekerja di CV Momoidea. Teknik Sampling dalam penelitian ini menggunakan saturation sampling. Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi r adalah 0,377 yang berarti adanya hubungan positif antara kecerdasan emosi dengan burnout.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosi; Burnout; Karyawan CV Momoidea.

ABSTRACT

Burnout is a state of physical, emotional, and mental exhaustion caused by prolonged and excessive work, focusing on a single task, and excessive workload and duration. Individuals who experience this often neglect their personal needs and desires. Those experiencing burnout may have low emotional intelligence, which is the ability to recognize and manage emotions, as well as motivate oneself when facing burnout. Emotional intelligence also contributes to an individual's ability to regulate themselves, thus reducing the impact of high workloads and the risk of burnout. This study aims to investigate the relationship between emotional intelligence and burnout in employees of Momoidea CV. The study uses a quantitative, correlational approach with 42 respondents.

Keywords: Emotional Intelligence; Burnout; Employees Of Momoidea CV.

PENDAHULUAN

Di era revolusi industri 5.0, Indonesia sebagai negara yang berkembang harus beradaptasi dengan cepat dan tepat terhadap perkembangan teknologi yang begitu pesat disegala bidang (UNESCO, 2019). Kemudian, Puspita dkk (2020) mengatakan bahwa era industri 5.0 menuntut SDM yang memiliki kemampuan berpikir kritis, analitis, dan dapat mengembangkan kreativitas. Sementara itu, Oktaviani dkk (2022) menjelaskan kemunculan Industri 5.0 mendorong masyarakat Indonesia untuk meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki. Oleh sebab itu, beberapa perusahaan memiliki usaha yang membuat mereka tetap harus exist dan bahkan bisa melakukan adaptasi terhadap perkembangan teknologi yang begitu pesat tersebut. Situasi tersebut juga dialami oleh CV Momoidea yang bergerak di bidang general trading yang memproduksi, mendistribusikan, dan menjual hasil produksi yang dihasilkan langsung dan produk yang bekerja sama dengan perusahaan lain. Pihak menejemen berlomba untuk melakukan berbagai macam usaha untuk terus beradaptasi dalam perkembangan teknologi. Dalam situasi seperti ini, para karyawan memiliki

kewajiban yang bekerja melampaui standart sehingga mereka berusaha memenuhi tuntutan tugas yang overload akhirnya muncul burnout. Menurut Freudenberger dalam Kippw (2023), burnout adalah kelelahan yang muncul ketika seseorang bekerja secara berlebihan dan sangat fokus, serta bekerja dalam jumlah yang berlebihan serta durasi yang panjang. Mereka juga cenderung mengabaikan kebutuhan dan keinginan pribadi, sehingga tekanan yang dialami, membuat mereka mengalami burnout sebagai tanggapan terhadap stres yang berkelanjutan.

Penulis melaksanakan wawancara singkat pada 10 karyawan CV momoidea untuk mengidentifikasi fenomena yang terkait dengan burnout. Hasil temuan menunjukkan bahwa 3 dari 10 orang mengatakan bahwa segala sesuatu yang mereka kerjakan begitu kompleks, sehingga membuat mereka mengalami kelelahan secara emosi karena energi yang mereka punya sudah terkuras habis. 4 dari 10 orang menjelaskan bahwa mereka sangat bosan sehingga terkadang berpikir untuk ingin meninggalkan kerjaan mereka ketika apa yang mereka lakukan membuat mereka tidak memiliki suatu harapan, dengan kondisi ini membuat tekanan bagi mereka. 2 dari 10 orang menjelaskan bahwa walaupun mereka tidak yakin akan kemampuan mereka dan walau ada tekanan mereka siap untuk terus menunjukkan kinerja yang diharapkan. Sementara ada 1 dari 10 orang lain mengatakan bahwa tugas-tugas yang diberikan sebagai tanggung jawabnya walaupun berat, mereka tetap melakukannya dengan perasaan yang nyaman. Atas dasar fenomena tersebut dapat diduga ada masalah dengan burnout karyawan di CV Momoidea. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Maslach dalam (Yulfani dan Rosiana,2022) menjelaskan bahwa burnout merupakan sindrom psikologis yang terdiri dari tiga dimensi yaitu kelelahan emosi, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi atau rendahnya penghargaan terhadap diri individu dalam melaakukan tugas sehari-hari.

Penulis tertarik untuk mengetahui kemampuan karyawan dalam menghadapi burnout, seiring dengan temuan yang menyatakan adanya masalah psikologis di tempat kerja, seperti kelelahan, kejemuhan, kebosanan, stres, yang dapat mengakibatkan kondisi burnout. Hasil temuan West dkk., (2020) juga menyatakan bahwa ada banyak pekerja yang belum menyadari betapa pentingnya resiliensi dan burnout, sehingga penelitian ini penting untuk diteliti bagi kalangan pekerja dan ilmuwan. Penelitian Dugani (Hamami & Noorizki, 2021) menjelaskan bahwa burnout dipicu oleh tingginya stres kerja, tekanan waktu, beban kerja yang besar, dan kurangnya dukungan dari organisasi. Scanlan dan Still (2019) juga menyatakan bahwa karyawan yang mengalami tingkat burnout yang tinggi cenderung menganggap pekerjaan mereka lebih menuntut dan merasa mendapatkan dukungan yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang mengalami tingkat burnout yang lebih rendah.

Adapun dampak dari keadaan burnout, Astuti dkk. (2022) menjelaskan dampak burnout pada individu mencakup peningkatan absensi, pergantian pegawai yang lebih tinggi, dan penurunan produktivitas kerja. Tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga terlihat pada instansi terkait, dengan penurunan hasil kerja, peningkatan keluhan klien, dan munculnya kejadian-kejadian yang tidak harapkan. Hasil temuan Yulfanani (2022), mengatakan bahwa dampak burnout mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Jika kelelahan kerja dibiarkan tanpa penanganan di perusahaan, akhirnya akan memberikan dampak negatif pada kesehatan lingkungan sosial kerjanya. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil temuan Maslach (1996) yang menjelaskan bahwa gejala burnout di kalangan karyawan dapat menyebabkan reaksi emosi yang tidak menguntungkan, berpotensi merugikan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk mencegah burnout agar tidak menimpa karyawan, meskipun kenyataannya masih banyak yang mengalami kondisi tersebut.

Ada beberapa hasil temuan yang menjelaskan bahwa burnout dipengaruhi oleh

sejumlah faktor. Maslach dalam (Chelmali dkk, 2019) menjelaskan bahwa faktor burnout merupakan salah satu sindrom pada psikologis dengan karakteristik seperti kelelahan emosi, kehilangan diri sendiri, dan penurunan prestasi. Temuan Simanjuntak dkk (2024) mengatakan bahwa Burnout merupakan bentuk kelelahan secara psikologis dan fisik akibat dari perasaan tertekan dalam bekerja, seseorang yang mengalami kelelahan kerja merasa sulit untuk mengontrol emosi mereka mengutarakan kelelahan emosi adalah gejala utama dari burnout. Widayana (2022) menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi penyesuaian burnout yang efektif pada seseorang adalah kecerdasan emosi. faktor-faktor yang mempengaruhi burnout dapat dikenali melalui penyebab stres. Pernyataan tersebut dibuktikan dari hasil Maslach (2003) mengatakan bahwa terdapat beberapa aspek dari burnout yaitu kelelahan emosi, depersonalisasi dan menurangi pencapaian pribadi. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Situmorang dan Desiningrum (2020), yang menjelaskan bahwa seseorang dengan tingkat kecerdasan emosi yang tinggi, akan mempunyai kontrol stres pada tekanan kerja dengan baik. Seperti yang dikatakan oleh Widayana dkk (2022) bahwa kecerdasan emosi mempunyai peranan penting untuk menentukan emosi dan tekanan kerja yang dapat membuat burnout dari seseorang untuk dapat tetap bersikap profesional dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan.

Penulis melakukan wawancara pada salah satu pihak manajemen, tentang pentingnya penelitian kecerdasan emosi di CV Momoidea. Penulis menemukan bahwa kecerdasan emosi sangat penting diterapkan pada setiap karyawan di CV Momoidea untuk mencapai kesejahteraan individu karyawan serta memenuhi tujuan target yang diberikan oleh perusahaan. Goleman dalam Chris dkk (2023) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi seseorang memiliki dampak signifikan pada individu tersebut. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosi mampu mengontrol emosinya, menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati tanpa berlebihan, memotivasi diri, memiliki empati, dan mengelola suasana hati. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Fachrur (2019), ditekankan bahwa kecerdasan emosi menjadi elemen kunci yang menggabungkan teknologi dan analisis keterampilan untuk mencapai tujuan berdasarkan kinerja. Seseorang yang memiliki tingkat kecerdasan emosi tinggi mampu memanfaatkan kemampuannya dalam mengelola emosi untuk keberhasilan pekerjaan dan pencapaian kinerja yang sangat baik. Dengan merinci hal tersebut, dapat diartikan bahwa manusia memerlukan bentuk kecerdasan tambahan, yakni kecerdasan emosi. Penemuan tersebut didukung oleh Cooper dan Sawaf dalam (Gaffar,2020) menyatakan bahwa kecerdasan emosi mencakup kemampuan mengendalikan diri, semangat, dan kegigihan, serta keterampilan untuk memotivasi diri dan bertahan menghadapi frustrasi. Ini juga mencakup kemampuan untuk menahan diri dari dorongan hati dan emosi yang tidak diinginkan, serta kemampuan mengatur suasana hati tanpa berlebihan guna melindungi agar stres tidak menghambat kemampuan berpikir. Selain itu, melibatkan kemampuan membaca perasaan orang lain (empati), menjaga hubungan dengan baik, menyelesaikan masalah, dan memimpin orang-orang dengan mengendalikan dorongan hati yang kurang baik.

Penelitian mengenai kecerdasan emosi dan burnout pada karyawan CV Momoidea didukung oleh hasil beberapa penelitian sebelumnya. Hasil temuan Resa dkk (2021), menunjukkan bahwa ada hubungan negatif dan signifikan antara kecerdasan emosi dan burnout. Selanjutnya, Widjaja dkk (2016) juga mengatakan bahwa, kecerdasan emosi juga berperan dalam meningkatkan pengaturan diri, sehingga individu tidak terpengaruh oleh tingginya beban kerja, dan berkurangnya resiko munculnya burnout. Menurut hasil penelitian Fiorilli dkk (2020), menunjukkan bahwa kecerdasan emosi diidentifikasi sebagai faktor yang dapat mengurangi burnout. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana pengaruh kecerdasan emosi memengaruhi burnout. Begitu juga menurut, De Sousa & Fernandes (2020), yang mengatakan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosi dalam menguatkan persepsi positif, dengan demikian, membantu mengurangi risiko

burnout. Kemampuan ini juga dapat digunakan sebagai usaha untuk mengelola emosi, berkomunikasi, dan berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerja. Hal ini tidak hanya membantu mereka mengatasi stres yang timbul dari beban kerja yang berat, tetapi juga mendukung pengembangan sumber dukungan sosial untuk mengurangi risiko burnout. kemudian, temuan I Gede dkk (2022), mendapatkan hasil hubungan negative dan signifikan antara kecerdasan emosi dan burnout.

Ada berbagai perbedaan hasil temuan yang membahas tentang hubungan antara kecerdasan emosi dan burnout. Ungkapan tersebut dijelaskan dari berbagai hasil temuan diantaranya oleh Sya'ada & Rusmawati (2021) dengan teori yang membahas tentang hubungan antara kecerdasan emosi dengan burnout pada Guru SLB C di Kota Surakarta. Sedangkan penelitian ini membahas tentang kecerdasan emosi dan burnout pada karyawan CV Momoidea. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian sebelumnya adalah Spearman Rho. Sedangkan penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif korelasi. Selain itu, populasi yang digunakan dalam penelitian sebelumnya menggunakan 66 perawat, sedangkan penelitian ini menggunakan 42 karyawan CV Momoidea. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling, sedangkan penelitian ini memakai saturation sampling. Tempat penelitian sebelumnya berada di kota Surakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan di kota Cilegon. Alat ukur yang digunakan yaitu Skala Kecerdasan Emosi (34 aitem, $\alpha= 0,954$) dan Skala Burnout (29 aitem, $\alpha= 0,962$). Penelitian ini menggunakan alat ukur skala Likert dengan metode kuesioner. data menggunakan analisis korelasional melalui program SPSS versi 25. Perbedaan tersebut mungkin disebabkan oleh sistem, budaya kerja atau lingkungan kerja. Atas dasar penjelasan tersebut penulis tertarik untuk meneliti tentang hubungan kecerdasan emosi dan burnout di CV Momoidea.

Berdasarkan penjelasan diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian terkait dengan burnout karyawan CV Momoidea ditinjau melalui kecerdasan emosi pada perusahaan tersebut. Adapun judul yang diajukan penulis adalah “Kecerdasan Emosi Terhadap Burnout Karyawan yang Bekerja Secara Monotonik di CV Momoidea”. Di era revolusi industri 5.0, Indonesia sebagai negara yang berkembang harus beradaptasi dengan cepat dan tepat terhadap perkembangan teknologi yang begitu pesat disegala bidang (UNESCO, 2019). Kemudian, Puspita dkk (2020) mengatakan bahwa era industri 5.0 menuntut SDM yang memiliki kemampuan berpikir kritis, analitis, dan dapat mengembangkan kreativitas. Sementara itu, Oktaviany dkk (2022) menjelaskan kemunculan Industri 5.0 mendorong masyarakat Indonesia untuk meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki. Oleh sbab itu, beberapa perusahaan memiliki usaha yang membuat mereka tetap harus exist dan bahkan bisa melakukan adaptasi terhadap perkembangan teknologi yang begitu pesat tersebut. Situasi tersebut juga dialami oleh CV Momoidea yang bergerak di bidang general trading yang memproduksi, mendistribusikan, dan menjual hasil produksi yang dihasilkan langsung dan produk yang bekerja sama dengan perusahaan lain. Pihak menejemen berlomba untuk melakukan berbagai macam usaha untuk terus beradaptasi dalam perkembangan teknologi. Dalam situasi seperti ini, para karyawan memiliki kewajiban yang bekerja melampaui standart sehingga mereka berusaha memenuhi tuntutan tugas yang overload akhirnya muncul burnout. Menurut Freudenberger dalam Kippw (2023), burnout adalah kelelahan yang muncul ketika seseorang bekerja secara berlebihan dan sangat fokus, serta bekerja dalam jumlah yang berlebihan serta durasi yang panjang. Mereka juga cenderung mengabaikan kebutuhan dan keinginan pribadi, sehingga tekanan yang dialami, membuat mereka mengalami burnout sebagai tanggapan terhadap stres yang berkelanjutan.

Penulis melaksanakan wawancara singkat pada 10 karyawan CV momoidea untuk mengidentifikasi fenomena yang terkait dengan burnout. Hasil temuan menunjukkan bahwa

3 dari 10 orang mengatakan bahwa segala sesuatu yang mereka kerjakan begitu kompleks, sehingga membuat mereka mengalami kelelahan secara emosi karena energi yang mereka punya sudah terkuras habis. 4 dari 10 orang menjelaskan bahwa mereka sangat bosan sehingga terkadang berpikir untuk ingin meninggalkan kerjaan mereka ketika apa yang mereka lakukan membuat mereka tidak memiliki suatu harapan, dengan kondisi ini membuat tekanan bagi mereka. 2 dari 10 orang menjelaskan bahwa walaupun mereka tidak yakin akan kemampuan mereka dan walau ada tekanan mereka siap untuk terus menunjukkan kinerja yang diharapkan. Sementara ada 1 dari 10 orang lain mengatakan bahwa tugas-tugas yang diberikan sebagai tanggung jawabnya walaupun berat, mereka tetap melakukannya dengan perasaan yang nyaman. Atas dasar fenomena tersebut dapat diduga ada masalah dengan burnout karyawan di CV Momoidea. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Maslach dalam (Yulfani dan Rosiana,2022) menjelaskan bahwa burnout merupakan sindrom psikologis yang terdiri dari tiga dimensi yaitu kelelahan emosi, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi atau rendahnya penghargaan terhadap diri individu dalam melaakukan tugas sehari-hari.

Penulis tertarik untuk mengetahui kemampuan karyawan dalam menghadapi burnout, seiring dengan temuan yang menyatakan adanya masalah psikologis di tempat kerja, seperti kelelahan, kejemuhan, kebosanan, stres, yang dapat mengakibatkan kondisi burnout. Hasil temuan West dkk., (2020) juga menyatakan bahwa ada banyak pekerja yang belum menyadari betapa pentingnya resiliensi dan burnout, sehingga penelitian ini penting untuk diteliti bagi kalangan pekerja dan ilmuwan. Penelitian Dugani (Hamami & Noorizki, 2021) menjelaskan bahwa burnout dipicu oleh tingginya stres kerja, tekanan waktu, beban kerja yang besar, dan kurangnya dukungan dari organisasi. Scanlan dan Still (2019) juga menyatakan bahwa karyawan yang mengalami tingkat burnout yang tinggi cenderung menganggap pekerjaan mereka lebih menuntut dan merasa mendapatkan dukungan yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang mengalami tingkat burnout yang lebih rendah.

Adapun dampak dari keadaan burnout, Astuti dkk. (2022) menjelaskan dampak burnout pada individu mencakup peningkatan absensi, pergantian pegawai yang lebih tinggi, dan penurunan produktivitas kerja. Tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga terlihat pada instansi terkait, dengan penurunan hasil kerja, peningkatan keluhan klien, dan munculnya kejadian-kejadian yang tidak harapkan. Hasil temuan Yulfanani (2022), mengatakan bahwa dampak burnout mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Jika kelelahan kerja dibiarkan tanpa penanganan di perusahaan, akhirnya akan memberikan dampak negatif pada kesehatan lingkungan sosial kerjanya. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil temuan Maslach (1996) yang menjelaskan bahwa gejala burnout di kalangan karyawan dapat menyebabkan reaksi emosi yang tidak menguntungkan, berpotensi merugikan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk mencegah burnout agar tidak menimpa karyawan, meskipun kenyataannya masih banyak yang mengalami kondisi tersebut.

Ada beberapa hasil temuan yang menjelaskan bahwa burnout dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Maslach dalam (Chelmal dkk, 2019) menjelaskan bahwa faktor burnout merupakan salah satu sindrom pada psikologis dengan karakteristik seperti kelelahan emosi, kehilangan diri sendiri, dan penurunan prestasi. Temuan Simanjuntak dkk (2024) mengatakan bahwa Burnout merupakan bentuk kelelahan secara psikologis dan fisik akibat dari perasaan tertekan dalam bekerja, seseorang yang mengalami kelelahan kerja merasa sulit untuk mengontrol emosi mereka mengutarakan kelelahan emosi adalah gejala utama dari burnout. Widayana (2022) menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi penyesuaian burnout yang efektif pada seseorang adalah kecerdasan emosi. faktor-faktor yang mempengaruhi burnout dapat dikenali melalui penyebab stres. Pernyataan tersebut

dibuktikan dari hasil Maslach (2003) mengatakan bahwa terdapat beberapa aspek dari burnout yaitu kelelahan emosi, depersonalisasi dan menurangi pencapaian pribadi. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Situmorang dan Desininggrum (2020), yang menjelaskan bahwa seseorang dengan tingkat kecerdasan emosi yang tinggi, akan mempunyai kontrol stres pada tekanan kerja dengan baik. Seperti yang dikatakan oleh Widayana dkk (2022) bahwa kecerdasan emosi mempunyai peranan penting untuk menentukan emosi dan tekanan kerja yang dapat membuat burnout dari seseorang untuk dapat tetap bersikap profesional dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan.

Penulis melakukan wawancara pada salah satu pihak manajemen, tentang pentingnya penelitian kecerdasan emosi di CV Momoidea. Penulis menemukan bahwa kecerdasan emosi sangat penting diterapkan pada setiap karyawan di CV Momoidea untuk mencapai kesejahteraan individu karyawan serta memenuhi tujuan target yang diberikan oleh perusahaan. Goleman dalam Chris dkk (2023) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi seseorang memiliki dampak signifikan pada individu tersebut. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosi mampu mengontrol emosinya, menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati tanpa berlebihan, memotivasi diri, memiliki empati, dan mengelola suasana hati. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Fachrur (2019), ditekankan bahwa kecerdasan emosi menjadi elemen kunci yang menggabungkan teknologi dan analisis keterampilan untuk mencapai tujuan berdasarkan kinerja. Seseorang yang memiliki tingkat kecerdasan emosi tinggi mampu memanfaatkan kemampuannya dalam mengelola emosi untuk keberhasilan pekerjaan dan pencapaian kinerja yang sangat baik. Dengan merinci hal tersebut, dapat diartikan bahwa manusia memerlukan bentuk kecerdasan tambahan, yakni kecerdasan emosi. Penemuan tersebut didukung oleh Cooper dan Sawaf dalam (Gaffar,2020) menyatakan bahwa kecerdasan emosi mencakup kemampuan mengendalikan diri, semangat, dan kegigihan, serta keterampilan untuk memotivasi diri dan bertahan menghadapi frustrasi. Ini juga mencakup kemampuan untuk menahan diri dari dorongan hati dan emosi yang tidak diinginkan, serta kemampuan mengatur suasana hati tanpa berlebihan guna melindungi agar stres tidak menghambat kemampuan berpikir. Selain itu, melibatkan kemampuan membaca perasaan orang lain (empati), menjaga hubungan dengan baik, menyelesaikan masalah, dan memimpin orang-orang dengan mengendalikan dorongan hati yang kurang baik.

Penelitian mengenai kecerdasan emosi dan burnout pada karyawan CV Momoidea didukung oleh hasil beberapa penelitian sebelumnya. Hasil temuan Resa dkk (2021), menunjukkan bahwa ada hubungan negatif dan signifikan antara kecerdasan emosi dan burnout. Selanjutnya, Widjaja dkk (2016) juga mengatakan bahwa, kecerdasan emosi juga berperan dalam meningkatkan pengaturan diri, sehingga individu tidak terpengaruh oleh tingginya beban kerja, dan berkurangnya resiko munculnya burnout. Menurut hasil penelitian Fiorilli dkk (2020), menunjukkan bahwa kecerdasan emosi diidentifikasi sebagai faktor yang dapat mengurangi burnout. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana pengaruh kecerdasan emosi memengaruhi burnout. Begitu juga menurut, De Sousa & Fernandes (2020), yang mengatakan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosi dalam menguatkan persepsi positif, dengan demikian, membantu mengurangi risiko burnout. Kemampuan ini juga dapat digunakan sebagai usaha untuk mengelola emosi, berkomunikasi, dan berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerja. Hal ini tidak hanya membantu mereka mengatasi stres yang timbul dari beban kerja yang berat, tetapi juga mendukung pengembangan sumber dukungan sosial untuk mengurangi risiko burnout. Kemudian, temuan I Gede dkk (2022), mendapatkan hasil hubungan negative dan signifikan antara kecerdasan emosi dan burnout.

Ada berbagai perbedaan hasil temuan yang membahas tentang hubungan antara kecerdasan emosi dan burnout. Ungkapan tersebut dijelaskan dari berbagai hasil temuan diantaranya oleh Sya'ada & Rusmawati (2021) dengan teori yang membahas tentang

hubungan antara kecerdasan emosi dengan burnout pada Guru SLB C di Kota Surakarta. Sedangkan penelitian ini membahas tentang kecerdasan emosi dan burnout pada karyawan CV Momoidea. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian sebelumnya adalah Spearman Rho. Sedangkan penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif korelasi. Selain itu, populasi yang digunakan dalam penelitian sebelumnya menggunakan 66 perawat, sedangkan penelitian ini menggunakan 42 karyawan CV Momoidea. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling, sedangkan penelitian ini memakai saturation sampling. Tempat penelitian sebelumnya berada di kota Surakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan di kota Cilegon. Alat ukur yang digunakan yaitu Skala Kecerdasan Emosi (34 aitem, $\alpha=0,954$) dan Skala Burnout (29 aitem, $\alpha=0,962$). Penelitian ini menggunakan alat ukur skala Likert dengan metode kuesioner. data menggunakan analisis korelasional melalui program SPSS versi 25. Perbedaan tersebut mungkin disebabkan oleh sistem, budaya kerja atau lingkungan kerja. Atas dasar penjelasan tersebut penulis tertarik untuk meneliti tentang hubungan kecerdasan emosi dan burnout di CV Momoidea.

Berdasarkan penjelasan diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian terkait dengan burnout karyawan CV Momoidea ditinjau melalui kecerdasan emosi pada perusahaan tersebut. Adapun judul yang diajukan penulis adalah “Kecerdasan Emosi Terhadap Burnout Karyawan yang Bekerja Secara Monotonik di CV Momoidea”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengenai hubungan antara kecerdasan emosi dan burnout pada karyawan CV Momoidea. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasi yang memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dan burnout karyawan yang bekerja di CV Momoidea.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancalah Penelitian dan Pengumpulan Data Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan subjek penelitian seluruh karyawan yang bekerja di CV Momoidea yang berjumlah 42 orang. Proses pengambilan sampel dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui media google form kepada seluruh karyawan yang bekerja di CV Momoidea untuk mendapatkan data secara massal, cepat, dan lebih efektif. Kuesioner ini diserahkan pada pihak menejemen dan dibagikan langsung kepada karyawan yang bekerja di CV Momoidea. Proses penyebaran kuesioner dilakukan mulai tanggal 12 Juli 2024 hingga 15 Juli 2024. Tantangan yang dihadapi oleh peneliti selama proses pengumpulan data yaitu banyak karyawan yang menunda dalam pengisian kuesioner, serta banyak karyawan yang berhalangan dikarenakan izin/cuti/sakit sehingga menghambat mereka untuk mengisi kuesioner.

B. Partisipan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online. Dari kuesioner yang disebarluaskan, peneliti mendapatkan responden sebanyak 42 orang yang seluruhnya dapat digunakan untuk penelitian ini. Berdasarkan hasil kuesioner tersebut didapatkan hasil gambaran umum dari partisipan yang dikategorikan berdasarkan usia, dan status pekerjaan.

Tabel 1. Demografis Partisipan Penelitian

Karakteristik	Frekuensi	Presentase
Usia		
17-25 tahun	26	62%
26-35 tahun	13	31%
36-45 tahun	1	2%
46-54 tahun	2	5%
Status Pekerjaan		
HRD Manager	5	12%
Admin Produksi & Marketing	27	64%
Admin Transportasi	10	24%

C. Hasil Penelitian

1. Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 2. Kategorisasi Kecerdasan Emosi

Interval	Kriteria	Frekuensi	Percentase	Mean
Rendah	$X < 95$	8	19%	
Sedang	$95 \leq X \leq 117$	26	62%	106
Tinggi	$X > 117$	8	19%	
Total		42	100%	

Berdasarkan dari hasil kategorisasi didapatkan hasil bahwa jumlah responden yang memiliki kecerdasan emosi tingkat sedang atau cukup dengan persentase 62% dengan rata-rata yaitu 106. Artinya, karyawan yang bekerja di CV Momoidea, mampu mengelola kecerdasan emosi seperti, pengungkapan emosi, pengaturan emosi, dan penggunaan emosi dalam bekerja dengan mengatasi secara individu maupun konseling kepada pihak HRD Manager.

Tabel 3. Kategorisasi Burnout

Interval	Kriteria	Frekuensi	Percentase	Mean
Rendah	$Y < 39$	3	7%	
Sedang	$39 \leq Y \leq 70$	29	69%	55
Tinggi	$Y > 70$	10	24%	
Total		42	100%	

Berdasarkan dari hasil kategorisasi didapatkan hasil bahwa jumlah responden mengalami *burnout* tingkat sedang atau cukup dengan persentase sebesar 69% dengan rata-rata 55. Artinya, setiap karyawan yang bekerja di CV Momoidea, dapat mengelola *burnout* mereka seperti kelelahan emosi, depersonalisasi serta kurangnya pencapaian pribadi secara individu dan dari pihak HRD manajer juga melengkapi setiap fasilitas yang dibutuhkan karyawan CV Momoidea dan selalu mendengar masukan serta keluhan dari karyawan sehingga Cv Momoidea selalu memperbaiki sistem perusahaan untuk menghindari *burnout* pada karyawan

2. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Kecerdasan Emsoi <i>Burnout</i>
N		42 42
<i>Normal</i>	<i>Mean</i>	106.10 54.67
<i>Parameters^{a,b}</i>	<i>Std. Deviation</i>	11.403 15.220
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.098 .193
	<i>Positive</i>	.098 .193
	<i>Negative</i>	-.067 -.100
<i>Test Statistic</i>		.098 .193
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d} .000 ^c
<i>Monte Carlo</i>	<i>Sig.</i>	.783 ^e .075 ^e
<i>Sig. (2-tailed)</i>	99% <i>Lower Bound</i>	.772 .068
	<i>Confidenc e Interval</i>	.794 .082

Berdasarkan hasil pengujian normalitas, kedua variabel memiliki signifikansi sebesar 0,783 dan 0,075 ($p>0,05$). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kedua variabel terdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

<i>ANOVA Table</i>							
			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	<i>Sig.</i>
<i>Burnout *</i>	<i>Between Groups</i>	(<i>Combined</i>)	6787.500	28	242.411	1.163	.400
Kecerdasan Emosi		<i>Linearity</i>	411.202	1	411.202	1.973	.184
		<i>Deviation from Linearity</i>	6376.298	27	236.159	1.133	.421
		<i>Within Groups</i>	2709.833	13	208.449		
	Total		9497.333	41			

Berdasarkan hasil pengujian uji linieritas, diperoleh nilai F hitung sebesar 1.133 dengan hasil *deviation from linearity sig.* sebesar 0,421 ($p>0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Kecerdasan Emosi dan *Burnout* dikatakan linier.

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Korelasional

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi

<i>Correlations</i>						
			Kecerdasan Emosi	<i>Burnout</i>		
Kecerdasan Emosi	<i>Pearson Correlation</i>		1	-.709**		
	<i>Sig. (2-tailed)</i>			.000		
	N		42	42		
<i>Burnout</i>	<i>Pearson Correlation</i>		-.709**	1		
	<i>Sig. (2-tailed)</i>			.000		
	N		42	42		

D. Pembahasan

Berdasarkan hipotesis yang dikemukakan bahwa ada hubungan negatif dan signifikan antara kecerdasan emosi dengan *burnout* pada karyawan yang bekerja di CV Momoidea diterima. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif dan signifikan antara kecerdasan emosi dan *burnout* pada karyawan yang bekerja di CV Momoidea yang ditunjukkan dengan nilai $r = - 0.709$; $p < 0,05$. Artinya ada hubungan negatif signifikan

antara kecerdasan emosi dan *burnout*. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin rendah tingkat *burnout*. Sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi karyawan maka semakin tinggi *burnout*.

Ada kemungkinan hasil penelitian tersebut disebabkan, **pertama**, sebagian besar karyawan menganggap bahwa kecerdasan emosi yang mereka miliki, dapat digunakan untuk mengurangi munculnya *burnout*. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil temuan Padeliya (2020) yang mengatakan bahwa individu dengan tingkat kecerdasan emosi yang tinggi dapat lebih baik dalam menghadapi stres dan emosi negatif, sehingga mereka terhindar dari kelelahan mental, fisik, dan emosional yang ditandai dengan *burnout*. **Kedua**, sebagian karyawan menjelaskan bahwa kecerdasan emosi yang mereka miliki menjadi dasar dalam mengurangi tingkat *burnout*. Pendapat ini didukung oleh Abdul & Herison (2022) yang menyatakan bahwa individu dengan kecerdasan emosi yang tinggi dapat lebih efektif dalam menghadapi situasi stres dan memotivasi diri sendiri untuk mengatasi tugas yang sulit, sehingga *burnout* mereka menjadi rendah. **Ketiga**, sebagian karyawan menyatakan bahwa kecerdasan emosi yang mereka miliki dapat digunakan untuk mengurangi kecemasan yang berlebihan sehingga dapat menurunkan terjadinya *burnout*. Ungkapan tersebut didukung oleh Harliyanti dkk (2020) yang mengatakan bahwa individu yang memiliki kecerdasan emosi tinggi dapat mengenali dan mengelola emosi mereka sendiri, sehingga *burnout* mereka menjadi berkurang.

Tabel 7. Sumbangan Efektif
Model Summary

<i>Model</i>	<i>b</i>	<i>Crossproduct</i>	<i>Regression</i>	<i>R</i> ²
x	-0,583	1480.667	1017,358	0,917

$$SE_x = \sqrt{\frac{b_x \cdot \text{Crossproduct} \cdot R^2}{\text{Regression}}} \times 100\%$$

$$SE_x = \sqrt{\frac{0,583 \cdot 1480.667 \cdot 0,917}{1017,358}} \times 100\% = 77,8\%$$

Kecerdasan emosi memiliki sumbangan efektif terhadap *burnout* dapat dilihat pada tabel 13. Dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,197. Sumbangan efektif sebesar 77,8% memiliki arti bahwa hubungan variabel kecerdasan emosi terhadap variabel *burnout* adalah sebesar 77,8% dan 22,2%. Hasil temuan tersebut, mungkin disebabkan oleh sebagian besar karyawan menganggap bahwa kecerdasan emosi memiliki peran utama dalam menurunkan *burnout*. Ungkapan tersebut didukung oleh White & Grason (2019) yang menjelaskan bahwa dengan mengembangkan kecerdasan emosi untuk mencegah *burnout* cenderung lebih produktif dan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Karyawan yang mampu memahami dan mengelola emosi mereka sendiri dan orang lain akan lebih efektif dalam memanfaatkan sumber daya di tempat kerja.

Dalam bagian pembahasan, peneliti perlu mengidentifikasi beberapa kekurangan atau keterbatasan yang mungkin berdampak pada hasil penelitian. Salah satu keterbatasan dari penelitian ini adalah ukuran sampel yang kecil. Dengan hanya melibatkan sejumlah karyawan yang bekerja di CV momoidea, penelitian ini mungkin tidak mencerminkan variasi yang ada dalam perusahaan besar yang memiliki populasi jauh lebih banyak. Akibatnya, generalisasi temuan menjadi terbatas dan tidak mencakup berbagai konteks sosial, budaya, dan ekonomi yang mungkin memengaruhi kecerdasan emosi dan *burnout*. Selain itu, kelemahan lain dari penelitian ini yaitu metode pengumpulan data. Data yang

dikumpulkan mungkin tidak dapat diulang atau diverifikasi dengan hasil yang sama. Selain itu, pengumpulan data yang terbatas dapat membatasi jenis informasi yang diperoleh, yang berarti bahwa hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan ke populasi atau konteks yang berbeda. Meski terdapat kekurangan dalam penelitian ini, temuan yang diperoleh dapat memberikan kontribusi penting terhadap pemahaman tentang hubungan antara kecerdasan emosi dan *burnout* pada karyawan yang bekerja di CV Momoidea. Temuan ini juga bisa menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif dan signifikan antara kecerdasan emosi dan burnout pada karyawan yang bekerja di CV momoidea. Dengan kata lain, dapat simpulkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin rendah burnout. Sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi maka semakin tinggi tingkat burnout.

Saran

Atas dasar hasil kesimpulan tersebut, penulis mengajukan saran kepada

1. Pihak Perusahaan

Pihak menejemen diharapkan dapat memberikan kesempatan pada setiap karyawan untuk dapat meningkatkan kecerdasan emosi mereka dalam menghadapi situasi apapun dalam pekerjaan mereka, sehingga burnout karyawan dapat diharapkan menjadi turun. Hal tersebut bisa dilakukan melalui, pelatihan, diskusi, atau konsultasi.

2. Pihak Karyawan

Pihak karyawan diharapkan dapat mengambil kesempatan untuk dapat meningkatkan kecerdasan emosi mereka ketika mereka melakukan tugas tugas dan pekerjaan yang membuat tidak nyaman sehingga burnout mereka menjadi turun. Hal tersebut dapat dilakukan melalui, pelatihan, diskusi, atau dapat membuat tim kerja.

3. Peneliti selanjutnya

Pihak peneliti selanjutnya diharapkan dapat, menambah variabel yang berkaitan dengan karakteristik pribadi dan kepemimpinan atau moderator yang berkaitan dengan data pribadi, jenis kelamin atau tingkat pendidikan serta mencari subjek penelitian yang lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, K., & Herison, P. P. (2022). Pengaruh Kecerdasan emosi terhadap burnout pada Perawat dengan Coronavirus Anxiety sebagai Variabel Mediator. 1(1), 448-459.
- Akbar, S. N. (2013). Pengaruh Antara Kecerdasan Emosi dengan Stress Kerja Pada Perawat. Jurnal Ecopsy, 1(1), 42-46.
- Astusi, D. A., Heryana, A., Nabila, A., & Kusumaningtiar, D. D. A. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BURNOUT PADA TENAGA KESEHATAN INSTALASI PELAYANAN RADIOLOGI DAN KEDOKTERAN NUKLIR RSUPN CIPTO MANGUNKUSUMO TAHUN 2021. JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT, 10(1).
- Chemali, Z., Ezzeddine, F. L., Gelaye, B., Dossett, M. L., Salameh, J., Bizri, M., Dubale, B., & Fricchione, G. (2019). Burnout among healthcare providers in the complex environment of the Middle East: a systematic review. 1–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12889-019-7713-1>.
- Cherniss, C. (1980). Staff Burnout:Job Stress in The Human Services. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Chris, T., & Sutarto, W. (2023). KECERDASAN EMOSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN X DI YOGYAKARTA. Jurnal Ilmiah Hospitality 717, 12(2).
- Cooper, C., & Sawaf, A. (1999). Executive EQ: Emotional Intelligence in Leadership and

- Organizations. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- De Sousa, L. C., & Fernandes, F. (2020). Emotional intelligence and psychological well-being of portuguese police officers. International Journal of Police Science & Management, 22(4), 365-377.
- Dr. Natris Idriyani, M.Si. (2020). Adaptasi Alat Ukur Kecerdasan Emosi. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/59940/4/HAKI%20ALat%20Ukur%20Kecerdasan%20Emosi.pdf>.
- Fachrur, M. (2019). Pengaruh Kecerdasan emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Bendan Kota Pekalongan. PPMA FE Universitas Pekalongan.
- Fiorilli, C., Farina, E., Buonomo, I., Costa, S., Romano, S., Larcan, L. R., & Petrides, K. V. (2020). Trait emotional intelligence and school burnout: The mediating role of resilience and academic anxiety in high school. International Journal of Environmental Research and Public Health.
- Freundenberger, H. J. (1974). Staff Burnout. Journal of Social Issues, 30(1), 159-165.
- Gaffar, A. (2020). The Development of Islamic Thought on Multiple Perspectives.
- George, A. S., & George, A. H. (2020). Industrial revolution 5.0: the transformation of the modern manufacturing process to enable man and machine to work hand in hand. Journal of Seybold Report ISSN NO,1533, 9211.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 25. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.
- Goleman, D. (2000). Emotional Intelligence. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Goleman, D. (2005). Working With Emotional Intelligence: emotional intelligence to reach the peak of achievement.
- Hamami, M. A. N., & Noorizki, R. D. (2021). Fenomena Burnout Tenaga Kesehatan di Masa Pandemi Covid-19. Seminar Nasional Psikologi UM, 1(1), 149–159.
- Harlianty, R. A., Karisma, D., & Martin, Y. (2020). ANALISIS PENGARUH BURNOUT DAN KECERDASAN EMOSIONAL (EI) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT BANK SYARI'AH DI PRINGSEWU, 2(2). <https://journal.aisyahuniversity.ac.id/index.php/JPY/article/view/BURNOUT>
- I Gede Angga Ariesta Widayana, Ni Kadek Ayu Suarningsih, & Kadek Cahya Utami1. (2022). HUBUNGAN KECERDASAN EMOSI DENGAN BURNOUT SYNDROME PADA MAHASISWA YANG MENJALANI PEMBELAJARAN DARING. 10(2), 219-223.
- Imran, T., & Jhanjhi, N. (2022). Towards Industrial Revolution 5.0 and Explainable Artificial Intelligence: Challenges and Opportunities. International Journal of Computing and Digital Systems, 12(1).
- Kippuw, R. A. A., & Widhianingtant, L. T. (2023). KECENDERUNGAN BURNOUT DARI SISI PERSONAL VALUE SCHWARTZ.
- Maslach, & Christina. (2003). Burnout: The Cost of Caring. Englewood Cliffs,N.K.Prentice-Hall: ISHK.
- Maslach, C. (1996). Burnout: A multidimensional theory of burnout: In theories of organizational stress (C.L. Cooper (ed.)). University Press 9.
- Maslach, C., & Leither, M. P. (1997). The Thruth About Burnout: How About Organization Cause Personal Stress And What To Do It. San Fransisco: Jossey Bass Publishers.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leither, M. P. (2001). Job Burnout. Anual Review of Psychology, 52(1), 397-422.
- Mohd S., N. N., Surat, S., & Rahman, S. (2023). Kecerdasan Emosi Dan Burnout Guru. 5(2), 134-146.
- Muchinsky, P. M. (2000). Emotions in the workplace: The neglect of organizational behavior. Journal of Organizational Behavior, 21(7), 801-805.
- Octaviany, R. A., Sihotang, W., Simarmata, P. S., Rahman, A., & Muliati, A. (2022). Human resource development strategy as preparation for the industrial revolution era 5.0. International Journal of Education Research & Social Sciences,3(3), 1157-1164.
- Padeliya, T. (2020). Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Burnout Pada Guru SLB. <http://repository.untar.ac.id/15262/1/File%201.%20Pembuka.pdf>
- Puspita, Y., Fitriani, Y., Astuti, S., & Novianti, S. (2020). Selamat tinggal revolusi industry

- 4.0, selamat datang revolusi industry 5.0. In Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang.
- Resa, Sindi, & Achmad Dwiyanto. (2021). Hubungan Antara Kecerdasan emosi Dan Beban Kerja Dengan Burnout Pada Dosen Wanita Yang Mengalami Work From Home Di Masa Pandemi Covid-19.
- Salim, A., & Prihartanti, N. (2020). Job Crafting Training as a Solution to Employee Burnout. 8(2), 177-190.
- salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence.Imagination, Cognition And Personality. 9(3), 185-211.
- Sarah, F. A. (2023). MINDFULNESS BASED STRESS REDUCTION (MBSR) UNTUK PENURUNAN BURNOUT PADA PERAWAT. 15(1).
- Scanlan dan Still (2019) Relationships between Burnout.Turnover Intention, Job Satisfaction, Job Demands and Job Resources for Mental Health Personnel in Australian Mental Health Service. BMC Health Services Research Journal. Vol 19. 62
- Simanjuntak, D. (2024). PENGARUH KECERDASAN EMOSI DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BKPSDM KOTA JAMBI.
- Situmorang, G. C. I, & Desininggrum, D. R. (2020). Hubungan antara kecerdasan emosi dengan coping stres pada mahasiswa tingkat pertama jurusan musik di Institut Seni Indonesia Yogyakarta. Empati, 7(3), 112-118
- Sugiyono. (2013). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatiff, Kombinasi, dan R&D (3rd ed.). Alfabeta.
- UNESCO. (2019). Japan pushing ahead with Society 5.0 to overcome chronic social challenges. <https://www.unesco.org/en/articles/japan-pushing-ahead-society-50-overcome-chronic-social-challenges>
- West, C. P., Dyrbye, L. N., Sinsky, C., Trockel, M., Tutty, M., Nedelec, L., Carlasare, L. E., & Shanafelt, T. D. (2020). Resilience and burnout among physicians and the general US working population. JAMA Network Open, 3(7), e209385–e209385.
- White, PhD, D. E., & Grason, PhD, S. (2019). The Importance of Emotional Intelligence in Nursing Care, (4), 152.
- Widayana, I. G. A. A., Suarningsih, N. K. A., & Utami, K. C. (2022). HUBUNGAN KECERDASAN EMOSI DENGAN BURNOUT SYNDROME PADA MAHASISWA YANG MENJALANI PEMBELAJARAN DARING. Community of Publishing in Nursing, 10(2).
- Widjaja, M. S., Sitorus, K. S., & Himawan, K. K. (2020). jaja, M. S., Sitorus, K. S., & Himawan, K. K. (2020). Hubungan antara kecerdasan emosi dengan kecenderungan burnout pada karyawan bagian pemasaran. Jurnal Psikologi Ulayat, 3(1), 18-33.
- WHO (2019) Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>.
- Yulvanani, & Roziana. (2022). Dampak Kelelahan Mental (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Merpati Indonesia. 1, 299.