

**HUBUNGAN KEJENUHAN KERJA DENGAN KINERJA ANGGOTA POLRI  
BERDASARKAN KARAKTERISTIK DEMOGRAFI DI DITLANTAS POLDA SULUT**

*THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB BURNOUT AND PERFORMANCE OF POLICE MEMBERS  
BASED ON DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS AT THE DITLANTAS POLDA SULUT*

Oleh:

**Clara Intan Pasarrin<sup>1</sup>**  
**Victor P. K. Lengkong<sup>2</sup>**  
**Rudie Y. Lumantow<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi

Email:

<sup>1</sup>[clarapasarrin020@gmail.com](mailto:clarapasarrin020@gmail.com)

<sup>2</sup>[vpk.lengkong@unsrat.ac.id](mailto:vpk.lengkong@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup>[rudilumantow@unsrat.ac.id](mailto:rudilumantow@unsrat.ac.id)

**Abstrak :** Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan kejenuhan kerja dengan Kinerja anggota Polri berdasarkan karakteristik demografi di Ditlantas Polda Sulut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode *Simple random sampling* dengan menggunakan rumus *slovin* diperoleh sebanyak 54 responden. Alat analisis yang digunakan yaitu uji *Chi-square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) berdasarkan Umur, Kelelahan Emosional tidak memiliki hubungan dengan Kinerja yaitu 0.129. (2) Tingkat Pendidikan, Kelelahan Emosional tidak memiliki hubungan dengan Kinerja yaitu 0.777. (3) Masa Kerja, Kelelahan Emosional memiliki hubungan dengan Kinerja yaitu 0.002). (4) Umur, Depersonalisasi tidak memiliki hubungan dengan Kinerja yaitu 0.351. (5) Tingkat Pendidikan, Depersonalisasi tidak memiliki hubungan dengan Kinerja yaitu 0.338. (6) Masa Kerja, Depersonalisasi memiliki hubungan dengan Kinerja yaitu 0.001. (7) Umur, Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi memiliki hubungan dengan Kinerja yaitu 0.046. (8) Tingkat Pendidikan, Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi tidak memiliki hubungan dengan Kinerja yaitu 0.816. (9) Tingkat Pendidikan, Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi memiliki hubungan dengan Kinerja anggota Polri di Ditlantas Polda Sulut ( $0.000 < 0.05$ ).

**Kata kunci;** kejenuhan kerja, kinerja, karakteristik demografi

**Abstract :** *The purpose of this study was to determine the relationship between job saturation and the performance of Polri members based on demographic characteristics at the North Sulawesi Police Ditlantas. This study uses a quantitative approach, with a simple random sampling method using the slovin formula obtained as many as 54 respondents. The analytical tool used is the Chi-square test. The results showed that: (1) based on Age, Emotional Fatigue has no relationship with Performance, namely 0.129. (2) Education Level, Emotional Fatigue has no relationship with Performance, namely 0.777. (3) Length of Service, Emotional Fatigue has a relationship with Performance which is 0.002). (4) Age, Depersonalization has no relationship with Performance which is 0.351. (5) Education Level, Depersonalization has no relationship with Performance which is 0.338. (6) Tenure, Depersonalization has a relationship with Performance which is 0.001. (7) Age, Decreased Personal Achievement has a relationship with Performance which is 0.046. (8) Education Level, Decreased Personal Achievement has no relationship with Performance, which is 0.816. (9) Level of Education, Decrease in Personal Achievement has a relationship with the Performance of Polri members at the North Sulawesi Regional Police Traffic Directorate, namely 0.000.*

**Keywords;** *job burnout, performance, demographic characteristics*

## Latar Belakang

Anggota Polri khususnya di Ditlantas Polda Sulut sudah selayaknya mengetahui bahwa pekerjaannya ditujukan untuk mengabdikan kepada masyarakat. Kondisi ini membuat Ditlantas berharap anggotanya memiliki kinerja yang bagus karena kinerja merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan atau lembaga pemerintahan dalam pencapaian tujuannya. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia adalah segi kejenuhan kerjanya diorganisasi tersebut. Kejenuhan pekerjaan yang rendah dapat mengurangi sedikit kinerja pegawai, namun kejenuhan kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai. Pegawai dengan beban kerja yang tinggi suatu ketika akan menemui titik jenuh dengan pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Arianty N., 2016).

**Tabel 1. Data Umur Anggota Polri Ditlantas Polda Sulut**

Kelompok Umur	Jumlah
20-30	23
31-40	41
41-50	39
51-60 keatas	11
<b>Total anggota</b>	<b>116</b>

Sumber: Bagrenmin Ditlantas Polda Sulut 2023

Polda Sulut merupakan daerah kerja kepolisian negara selaku fitur pelayanan serta proteksi warga di Provinsi Sulawesi Utara. Ditlantas Polda Sulut merupakan perangkat pelayanan yang bertugas membina dan menyelenggarakan fungsi lalu lintas yang meliputi pendidikan masyarakat, penegakan hukum masalah lalu lintas, pengkajian masalah lalu lintas, registrasi, dan identifikasi pengemudi dan kendaraan bermotor, serta mengadakan patrol jalan raya.

Terdapat permasalahan dalam hubungan antar variabel di Satuan Lalu Lintas Polda Sulut, terbukti dari wawancara penulis dengan anggota Ditlantas Polda Sulut, menjadi anggota polisi merupakan pekerjaan sulit yang harus dimiliki tiap anggota. Selalu siap untuk melindungi masyarakat dari berbagai ancaman, namun terkadang masyarakat sendiri tidak puas dan kembali menyalahkan anggota polri. Ditlantas Polda Sulut memiliki model kerja yang sama dalam pelaksanaan setiap laporan atau program kerja yang bersifat administratif dan terbatas waktu. Tiap anggota Ditlantas Polda Sulut dituntut melakukan pekerjaan yang sama setiap periodenya sehingga membuat para pekerja cepat bosan dengan aktivitas yang berulang-ulang seolah tidak ada kemajuan. Untuk itu sejalan dengan penelitian dari (Nurwati Ida and Ahmad 2021) menemukan hasil bahwa Stres kerja dan kejenuhan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat. Atas dasar latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Kejenuhan Kerja Dengan Kinerja anggota POLRI Berdasarkan Karakteristik Demografi Di Ditlantas Polda Sulut".

## Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui adakah hubungan antara kelelahan emosional dengan Kinerja anggota Polri di Ditlantas Polda Sulut berdasarkan umur
2. Untuk mengetahui adakah hubungan antara kelelahan emosional dengan Kinerja anggota Polri di Ditlantas Polda Sulut berdasarkan tingkat pendidikan
3. Untuk mengetahui adakah hubungan antara kelelahan emosional dengan Kinerja anggota Polri di Ditlantas Polda Sulut berdasarkan masa kerja
4. Untuk mengetahui adakah hubungan antara depersonalisasi dengan Kinerja anggota Polri di Polda Sulut berdasarkan umur
5. Untuk mengetahui adakah hubungan antara depersonalisasi dengan Kinerja anggota Polri di Ditlantas Polda Sulut berdasarkan tingkat pendidikan
6. Untuk mengetahui adakah hubungan antara depersonalisasi dengan Kinerja anggota Polri di Ditlantas Polda Sulut berdasarkan masa kerja
7. Untuk mengetahui adakah hubungan antara Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi dengan Kinerja anggota Polri di Ditlantas Polda Sulut berdasarkan umur

8. Untuk mengetahui adakah hubungan antara Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi dengan Kinerja anggota Polri di Ditlantas Polda Sulut berdasarkan tingkat pendidikan
9. Untuk mengetahui adakah hubungan antara Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi dengan Kinerja anggota Polri di Ditlantas Polda Sulut berdasarkan masa kerja

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Masram dan Muah, 2017).

### Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Masram dan Muah, 2017). Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan (Robbins, 2016) :

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas;
- 3) Ketepatan Waktu;
- 4) Efektifitas;
- 5) Kemandirian

### Kejenuhan Kerja

Kejenuhan kerja atau *burnout* adalah suatu proses psikologis yang dihasilkan oleh stres pekerjaan yang tidak terlepaskan dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan pencapaian yang menurun (Ivencevich et al., 2007). Gejala-gejala kejenuhan kerja dapat dikategorikan dalam 3 dimensi (Maslach dan Leiter, Gunarsa, 2004), diantaranya yaitu:

#### 1) Kelelahan Emosional

Dimensi yang ditandai dengan berkurangnya energi secara emosi dan perasaan sumber emosi yang tidak mencukupi untuk menghadapi situasi, akibat banyaknya tuntutan atau beban kerja yang diajukan pada dirinya yang kemudian menguras sumber-sumber emosional yang ada.

#### 2) Depersonalisasi

Depersonalisasi ditunjukkan dengan sikap tidak peduli dengan pekerjaan, kehilangan kepentingan dan arti sebuah pekerjaan, menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis, tidak peduli terhadap lingkungan dan orang-orang disekitarnya.

#### 3) Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi

Dicirikan dengan individu tidak pernah merasa puas dengan hasil karyanya sendiri, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain, merasa tidak efektif.

### Penelitian Terdahulu

Nurfaridah (2021) pada penelitian yang berjudul Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Pada Perawat Di Rsud Encik Mariyam Kabupaten Lingga Tahun 2020, bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kejenuhan kerja pada perawat di RSUD Encik Mariyam. menggunakan metode deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Hasil penelitian di analisa dengan uji *Chi-Square* dengan kesimpulan terdapat hubungan antara usia perawat terhadap *burnout* ( $p$  value = 0.000), terdapat hubungan jenis kelamin terhadap *burnout* ( $p$  value = 0.011), terdapat hubungan masa kerja terhadap *burnout* ( $p$  value= 0.000), dan terdapat hubungan status perkawinan terhadap *burnout* ( $p$  value = 0.002); serta tidak ada hubungan tingkat pendidikan terhadap *burnout* ( $p$  value = 0.212).

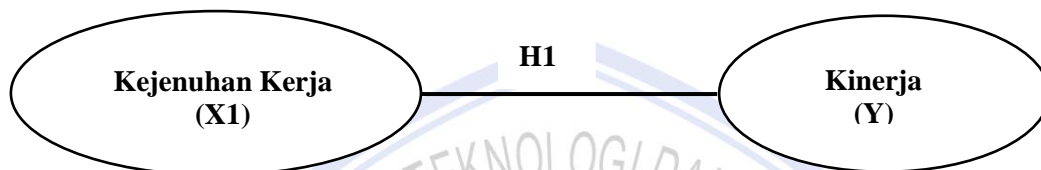
Cheril Gaby (2017) pada penelitian yang berjudul Hubungan Pendidikan dan Masa Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado, Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan masa kerja. Menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik

analisis yang digunakan adalah analisis data *chi-square*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan tidak berhubungan dengan kinerja pegawai. Masa kerja berhubungan dengan kinerja pegawai.

Yayah Sutisnawati (2019) pada penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Komputer Indonesia, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kejenuhan kerja terhadap kinerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa guru perempuan lebih cenderung menunjukkan peningkatan kepuasan dari karakteristik pekerjaan intrinsik, sementara guru laki-laki lebih cenderung menunjukkan peningkatan kelelahan emosional dan kurangnya pencapaian pribadi.

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah dugaan sementara dan masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah Kejenuhan Kerja (X1) sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja anggota polri (Y).



**Gambar 1. Model Penelitian**

*Sumber : Kajian Teoritik 2023*

### H1 : Hubungan kejenuhan kerja dengan Kinerja anggota POLRI

1. Terdapat hubungan antara kelelahan emosional dengan kinerja anggota polri di Ditlantas Polda Sulut berdasarkan umur
2. Terdapat hubungan antara kelelahan emosional dengan Kinerja anggota Polri di Ditlantas Polda Sulut berdasarkan tingkat pendidikan
3. Terdapat hubungan antara kelelahan emosional dengan Kinerja anggota Polri di Ditlantas Polda Sulut berdasarkan masa kerja
4. Terdapat hubungan antara depersonalisasi dengan Kinerja anggota Polri di Ditlantas Polda Sulut berdasarkan umur
5. Terdapat hubungan antara depersonalisasi dengan Kinerja anggota Polri di Ditlantas Polda Sulut berdasarkan tingkat pendidikan
6. Terdapat hubungan antara depersonalisasi dengan Kinerja anggota Polri di Ditlantas Polda Sulut berdasarkan masa kerja
7. Terdapat hubungan antara Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi dengan Kinerja anggota Polri di Ditlantas Polda Sulut berdasarkan umur
8. Terdapat hubungan antara Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi dengan Kinerja anggota Polri di Ditlantas Polda Sulut berdasarkan tingkat pendidikan
9. Terdapat hubungan antara Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi dengan Kinerja anggota Polri di Ditlantas Polda Sulut berdasarkan masa kerja

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif, dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Polri ditlantas Polda Sulut yaitu 116 orang. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yaitu random sampling teknik dengan menggunakan rumus Slovin dalam Sugiyono (2009:88), dengan persentase kelonggaran sebesar 10%

( $e = 10\%$ ) sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 54 anggota polri Ditlantas Polda Sulut.

### Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang bersumber atau yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui perantara, dalam hal ini diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dilakukan dan bersumber pada wawancara pada salah satu anggota Ditlantas Polda Sulut.

### Teknik Analisis Data

Alat analisis data yang digunakan adalah *IBM SPSS versi 26*. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan uji *Chi-Square*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Sig. (2-tailed)	Ket
Kejenuhan Kerja berdasarkan Umur	X1a.1	0,919	0,268	000	Valid
	X1a.2	0,926	0,268	000	Valid
	X1a.3	0,888	0,268	000	Valid
Kejenuhan Kerja berdasarkan Tingkat Pendidikan	X1b.1	0,957	0,268	000	Valid
	X1b.2	0,857	0,268	000	Valid
	X1b.3	0,902	0,268	000	Valid
Kejenuhan kerja berdasarkan masa kerja	X1c.1	0,899	0,268	000	Valid
	X1c.2	0,942	0,268	000	Valid
	X1c.3	0,928	0,268	000	Valid
Kinerja	Y.1	0,734	0,268	000	Valid
	Y.2	0,749	0,268	000	Valid
	Y.3	0,886	0,268	000	Valid
	Y.4	0,740	0,268	000	Valid
	Y.5	0,748	0,268	000	Valid

Sumber: *IBM SPSS Statistick Version 26 (2023)*

Berdasarkan hasil data pada tabel 2 menunjukkan bahwa semua pernyataan pada setiap indikator pada variabel Kejenuhan Kerja (X1) dan Kinerja (Y) dinyatakan Valid dimana  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ .

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kejenuhan Kerja Berdasarkan Umur	0.898	Reliable
2	Kejenuhan Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan	0.889	Reliable
3	Kejenuhan Kerja Berdasarkan Masa Kerja	0.913	Reliable
4	Kinerja	0.842	Reliable

Sumber: *IBM SPSS Statistick Version 26 (2023)*

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *Alpha Cronbach's* yang diperoleh lebih dari 0.60, jadi dapat dikatakan bahwa seluruh variabel valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik *Chi-Square*.

### Hasil Uji Chi-Square

#### Uji Chi-Square Kelelahan Emosional dengan Kinerja anggota Polri Berdasarkan Umur

Pada tabel 4 berikut menunjukkan hasil uji *chi-square* diperoleh *value* sebesar 31.927 dan *df (Degree of Freedom)* sebesar 24. Kemudian nilai *Asymp. Signifikan* yaitu  $0.129 > 0.05$ . Maka dapat disimpulkan

bahwa tidak terdapat hubungan antara kelelahan emosional dengan kinerja anggota Polri berdasarkan umur di Ditlantas Polda Sulut.

**Tabel 4. Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	31.927 <sup>a</sup>	24	.129
Likelihood Ratio	25.102	24	.400
Linear-by-Linear Association	7.415	1	.006
N of Valid Cases	54		

a. 37 cells (94.9%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .09.

Sumber Data: IBM SPSS Statistic Version 26 (2023)

### Uji Chi-Square Kelelahan Emosional dengan Kinerja anggota Polri berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 5. Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	40.298 <sup>a</sup>	48	.777
Likelihood Ratio	38.961	48	.821
Linear-by-Linear Association	.027	1	.870
N of Valid Cases	54		

a. 65 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .11.

Sumber Data: IBM SPSS Statistic Version 26 (2023)

Pada tabel 5 hasil uji *chi-square* diperoleh *value* sebesar 40.298 dan *df* (*Degree of Freedom*) sebesar 48. Kemudian nilai *Asymp. Signifikan* yaitu  $0.777 > 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara kelelahan emosional dengan kinerja anggota Polri berdasarkan tingkat pendidikan di Ditlantas Polda Sulut.

### Uji Chi-Square Kelelahan Emosional dengan Kinerja anggota Polri berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 6. Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	82.042 <sup>a</sup>	48	.002
Likelihood Ratio	39.873	48	.792
Linear-by-Linear Association	2.184	1	.139
N of Valid Cases	54		

a. 65 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .02.

Sumber Data: IBM SPSS Statistic Version 26 (2023)

Pada tabel 6 hasil uji *chi-square* diperoleh *value* sebesar 82.042 dan *df* (*Degree of Freedom*) sebesar 48. Kemudian nilai *Asymp. Signifikan* yaitu  $0.002 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kelelahan emosional dengan kinerja anggota Polri berdasarkan masa kerja di Ditlantas Polda Sulut.

### Uji Chi-Square Depersonalisasi dengan Kinerja anggota Polri berdasarkan Umur

**Tabel 7. Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	26.049 <sup>a</sup>	24	.351
Likelihood Ratio	25.564	24	.376
Linear-by-Linear Association	5.311	1	.021
N of Valid Cases	54		

a. 37 cells (94.9%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .09.

Sumber Data: IBM SPSS Statistic Version 26 (2023)

Pada tabel 7 hasil uji *chi-square* diperoleh *value* sebesar 26.049 dan *df* (*Degree of Freedom*) sebesar 24. Kemudian nilai *Asymp. Signifikan* yaitu  $0.351 > 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara depersonalisasi dengan kinerja anggota Polri berdasarkan umur di Ditlantas Polda Sulut.

**Uji Chi-Square Depersonalisasi dengan Kinerja anggota Polri berdasarkan Tingkat Pendidikan****Tabel 8. Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	51.510 <sup>a</sup>	48	.338
Likelihood Ratio	38.537	48	.834
Linear-by-Linear Association	.001	1	.973
N of Valid Cases	54		

a. 63 cells (96.9%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .06.

Sumber Data: IBM SPSS Statistic Version 26 (2023)

Pada tabel 8 hasil uji *chi-square* diperoleh *value* sebesar 51.510 dan *df* (*Degree of Freedom*) sebesar 48. Kemudian nilai *Asymp. Signifikan* yaitu  $0.338 > 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara depersonalisasi dengan kinerja anggota Polri berdasarkan tingkat pendidikan di Ditlantas Polda Sulut.

**Uji Chi-Square Depersonalisasi dengan Kinerja anggota Polri berdasarkan Masa Kerja****Tabel 9. Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	83.472 <sup>a</sup>	48	.001
Likelihood Ratio	41.647	48	.729
Linear-by-Linear Association	1.728	1	.189
N of Valid Cases	54		

a. 65 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .02.

Sumber Data: IBM SPSS Statistic Version 26 (2023)

Pada tabel 9 hasil uji *chi-square* diperoleh *value* sebesar 83.472 dan *df* (*Degree of Freedom*) sebesar 48. Kemudian nilai *Asymp. Signifikan* yaitu  $0.001 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara depersonalisasi dengan kinerja anggota Polri berdasarkan masa kerja di Ditlantas Polda Sulut.

**Uji Chi-Square Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi dengan Kinerja anggota Polri berdasarkan Umur****Tabel 10. Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	36.817 <sup>a</sup>	24	.046
Likelihood Ratio	31.579	24	.138
Linear-by-Linear Association	6.991	1	.008
N of Valid Cases	54		

a. 37 cells (94.9%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .09.

Sumber Data: IBM SPSS Statistic Version 26 (2023)

Pada tabel 10 hasil uji *chi-square* diperoleh *value* sebesar 31.579 dan *df* (*Degree of Freedom*) sebesar 24. Kemudian nilai *Asymp. Signifikan* yaitu  $0.046 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara penurunan pencapaian prestasi pribadi dengan kinerja anggota Polri berdasarkan umur di Ditlantas Polda Sulut.

**Uji Chi-Square Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi dengan Kinerja anggota Polri berdasarkan Tingkat Pendidikan****Tabel 11. Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	39.123 <sup>a</sup>	48	.816
Likelihood Ratio	41.560	48	.732
Linear-by-Linear Association	1.192	1	.275
N of Valid Cases	54		

a. 65 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .09.

Sumber Data: IBM SPSS Statistic Version 26 (2023)

Pada tabel 11 hasil uji *chi-square* diperoleh *value* sebesar 39.123 dan *df* (*Degree of Freedom*) sebesar 48. Kemudian nilai *Asymp. Signifikan* yaitu  $0.816 > 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak

terdapat hubungan antara penurunan pencapaian prestasi pribadi dengan kinerja anggota Polri berdasarkan tingkat pendidikan di Ditlantas Polda Sulut.

### Uji *Chi-Square* Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi dengan Kinerja anggota Polri berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 12. *Chi-Square* Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	88.631 <sup>a</sup>	48	.000
Likelihood Ratio	43.603	48	.653
Linear-by-Linear Association	1.375	1	.241
N of Valid Cases	54		

a. i 65i cellsi (100.0%)i havei expectedi counti less than 5. The minimum expectedi counti isi .02.

Sumber Data: IBM SPSS Statistic Version 26 (2023)

Pada tabel 12 hasil uji *chi-square* diperoleh *value* sebesar 88.631 dan *df* (*Degree of Freedom*) sebesar 48. Kemudian nilai *Asymp. Signifikan* yaitu  $0.000 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara penurunan pencapaian prestasi pribadi dengan kinerja anggota Polri berdasarkan masa kerja di Ditlantas Polda Sulut.

### Pembahasan

#### Hubungan Kelelahan Emosional dengan Kinerja Anggota Polri berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil pengujian Kelelahan Emosional dengan Kinerja anggota Polri berdasarkan umur tidak memiliki hubungan yang signifikan dimana nilai *Asym. Signifikan* sebesar  $0.129 > 0.05$ . Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor seiringnya dengan penambahan usia pada umumnya individu menjadi lebih matang, lebih stabil, lebih teguh sehingga memiliki pandangan yang lebih realistis. Usia juga tidak mempengaruhi rendahnya Kinerja anggota Polri antara anggota senior maupun anggota muda dalam bekerja, yang notabeneanya anggota muda dapat memicu kestabilan dan pengalaman kerja anggota senior, serta anggota senior lebih memiliki pengalaman yang luas hingga tidak memungkinkan anggota muda memiliki pengalaman yang serupa, dikarenakan kecanggihan teknologi yang ada di masa modern ini sehingga semua pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa memandang usia dari masing-masing pihak atau perorangan. Maka dari itu berdasarkan usia, kelelahan emosional bukanlah faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja anggota Polri di Ditlantas Polda Sulut.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan Evi Risa Mariana (2020) bahwa tidak ada hubungan antara usia dengan kejadian *burnout*.

#### Hubungan Kelelahan Emosional dengan Kinerja anggota Polri berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil pengujian Kelelahan Emosional dengan Kinerja anggota Polri Ditlantas Polda Sulut berdasarkan tingkat pendidikan tidak memiliki hubungan yang signifikan dimana nilai *Asym. Signifikansi* 0.777 yang berarti nilai ini lebih besar dari 0.05. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor seorang anggota menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi. Anggota mengalami kelelahan bisa saja disebabkan oleh beban pekerjaan yang melebihi batas kemampuan. Hal ini yang membuat pekerja akan mengalami perasaan letih baik secara fisik maupun mental. Oleh karena itu berdasarkan tingkat pendidikan, kelelahan emosional tidak memiliki hubungan dengan kinerja anggota Polri Ditlantas Polda Sulut yang artinya setiap terjadi peningkatan kinerja anggota tidak dipengaruhi oleh kelelahan emosional yang dialami oleh para anggota polri.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurfaridah (2021) bahwa tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan *burnout*.

#### Hubungan Kelelahan Emosional dengan Kinerja anggota Polri Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil pengujian Kelelahan Emosional dengan Kinerja anggota Polri Ditlantas Polda Sulut Berdasarkan Masa Kerja memiliki hubungan dimana nilai *Asym. Signifikansi* sebesar  $0.002 < 0.05$ .

Hal ini bisa terjadi disebabkan bekerja terlalu lama tanpa diimbangi apresiasi yang sepadan juga dapat menjadi penyebab mengisolasi diri dan menjaga jarak dengan rekan kerja sehingga memicu terjadinya kejenuhan. Juga emosional rasa jenuh muncul karena rata-rata menganggap upaya yang



selama ini telah dilakukan tidak mendapat apresiasi dari organisasi. Maka dari itu berdasarkan masa kerja, kinerja anggota polri Ditlantas Polda Sulut memiliki hubungan dengan kinerja karena seiring lamanya bekerja maka kinerja akan semakin baik namun pada saat kelelahan emosional timbul maka hal ini dapat membuat kinerja mengalami penurunan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erien Miranti, et. al (2016) yang menyatakan bahwa masa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cheril Gaby (2017) bahwa masa kerja berhubungan terhadap Kinerja.

#### **Hubungan Depersonalisasi dengan Kinerja anggota Polri Berdasarkan Umur**

Berdasarkan hasil pengujian dimana nilai *Asyim. Signifikansi* 0.351 yang berarti nilai ini lebih dari 0.05. Ini berarti Depersonalisasi dengan Kinerja anggota Polri Ditlantas Polda Sulut berdasarkan umur tidak memiliki hubungan yang signifikan.

Hal ini mungkin disebabkan karena penyebab gangguan depersonalisasi belum diketahui secara pasti. Dan mungkin beberapa anggota polri di Ditlantas Polda Sulut tidak menyadari bahwa mereka mengalami depersonalisasi. Seseorang berpotensi lebih besar mengalami gangguan depersonalisasi, terutama setelah menghadapi peristiwa besar di hidupnya yang sifatnya tidak menyenangkan. Namun lingkungan yang sehat, rekan kerja yang akrab satu sama lain akan mengurangi gangguan mental yang dialami. Oleh karena itu berdasarkan umur, tidak ditemukan hubungan antara depersonalisasi dengan kinerja anggota Polri Ditlantas Polda Sulut. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mutiara Putri Masduki (2021) bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara usia dengan *burnout*.

#### **Hubungan Depersonalisasi dengan Kinerja anggota Polri berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Berdasarkan hasil pengujian Depersonalisasi dengan Kinerja anggota Polri Ditlantas Polda Sulut Berdasarkan Tingkat Pendidikan tidak memiliki hubungan dimana nilai *Asyim. Signifikansi* sebesar 0.338 > 0.05.

Hal ini mungkin disebabkan oleh tingkat pendidikan formal para anggota Polri Ditlantas Polda Sulut sebanyak 81,50% hanya SMA dan masih sangat minim anggota Polri yang mencapai tahap pendidikan strata 1. Dikarenakan pekerjaan mengutamakan kemampuan, pengalaman dan keterampilan. Sehingga berdasarkan tingkat pendidikan, depersonalisasi tidak memiliki hubungan dengan kinerja para anggota Polri Ditlantas Polda Sulut karena untuk meningkatkan kemampuan dan pengalaman dapat dilakukan dengan mengikuti berbagai bentuk pelatihan sehingga pengetahuan pegawai tidak hanya bergantung pada pendidikan formal.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Bella Nadya Ulfa (2018) bahwa bahwa tidak ada hubungan antara pendidikan dengan *burnout*.

#### **Hubungan Depersonalisasi dengan Kinerja anggota Polri Berdasarkan Masa Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian, Depersonalisasi dengan Kinerja anggota Polri Berdasarkan Masa Kerja memiliki hubungan yang signifikan dimana nilai *Asyim. Signifikansi* sebesar  $0.001 < 0.05$ .

Hal ini mungkin disebabkan oleh anggota Polri yang mengalami kondisi kejenuhan kerja akan dihadapkan kepada pengalaman-pengalaman negatif seperti kelelahan emosional yang akan berkembang menjadi depersonalisasi (sikap tidak peduli terhadap pekerjaan maupun rekan kerja) yang dapat mempengaruhi kinerja. Namun, Semakin lama masa kerja maka akan semakin matang dengan pekerjaannya, dengan masa kerja yang lama akan banyak memiliki pengalaman kerja, sehingga apabila menemukan masalah sudah mampu dilalui dengan tepat dan cepat dan tidak akan menimbulkan kejenuhan yang disebabkan oleh stress akan pekerjaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dedi Santoso (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara negatif dan signifikan antara kejenuhan kerja terhadap kinerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arbie Arrazi (2019) bahwa Terdapat pengaruh signifikan antara Masa Kerja terhadap Kinerja.

#### **Hubungan Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi dengan Kinerja anggota Polri Berdasarkan Umur**

Berdasarkan hasil pengujian, Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi dengan Kinerja anggota Polri Berdasarkan umur memiliki hubungan yang signifikan dimana nilai *Asyim. Signifikansi* sebesar  $0.046 < 0.05$ .

Hal ini mungkin disebabkan oleh para anggota Polri yang dimana semakin bertambah umur maka semakin akan bertambah beban pikiran yang dapat memicu kejenuhan kerja hal tersebut dapat mempengaruhi hasil kerja yang akan dicapai. Terutama kejenuhan rentan bisa terjadi pada anggota yang lebih muda mungkin karena belum siap menjalani pekerjaan, kurangnya adaptasi, ketidaknyamanan di lingkungan kerja ataupun persepsi tentang ambiguitas peran. Selain itu, usia muda juga berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan masalah. Anggota yang berusia muda dianggap belum cukup pengalaman dan masih berada pada tahap adaptasi, sehingga lebih mudah mengalami konflik dan tertekan dengan pekerjaan. Maka dari itu berdasarkan umur, penurunan pencapaian prestasi pribadi memiliki hubungan dengan kinerja anggota polri Ditlantas Polda Sulut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurfaridah (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara usia perawat dengan burnout.

### **Hubungan Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi dengan Kinerja anggota Polri berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Berdasarkan hasil pengujian Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi dengan Kinerja anggota Polri Berdasarkan Tingkat Pendidikan tidak memiliki hubungan dimana nilai *Asyim. Signifikansi* sebesar  $0.816 > 0.05$ .

Hal ini mungkin disebabkan oleh penurunan prestasi diri mengarah pada seseorang yang menilai rendahnya pencapaian dirinya, dan tidak membuat kemajuan. Hal ini dikaitkan dengan pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki harapan yang tinggi dari pekerjaannya dan ketika menemukan bahwa harapan ini tidak tercapai, maka pegawai tersebut cenderung menyerah dan akhirnya mengalami kejenuhan. Namun dalam hal ini, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tingkat pendidikan tidak menyebabkan penurunan pencapaian prestasi pribadi terhadap kinerja anggota Polri Ditlantas Polda Sulut. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Renny Triwijayanti (2016) yang menyatakan bahwa pendidikan tidak ada hubungannya dengan burnout. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria E. Sigarlaki (2019) yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak memiliki hubungan dengan variabel Kinerja.

### **Hubungan Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi dengan Kinerja anggota Polri Berdasarkan Masa Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi dengan Kinerja anggota Polri Berdasarkan Masa Kerja memiliki hubungan dimana nilai *Asyim. Signifikansi* sebesar  $0.000 < 0.05$ .

Hal ini bisa terjadi karena kejenuhan kerja menjadi suatu masalah bagi organisasi apabila mengakibatkan produktivitas dan kinerja yang menurun. Anggota polri yang mengalami kondisi kejenuhan kerja akan dihadapkan kepada pengalaman- pengalaman negatif seperti kelelahan emosional yang akan berkembang menjadi depersonalisasi (sikap tidak peduli terhadap pekerjaan maupun rekan kerja) dan akhirnya akan mengarah kepada penurunan pencapaian prestasi, yang berimbas kepada penurunan kinerja. Masa kerja berhubungan erat dengan kemampuan fisik, semakin lama seseorang bekerja, maka semakin menurun kemampuan fisiknya. Fisik yang lelah akan menimbulkan banyak keluhan yang dapat menyebabkan penurunan prestasi pribadi. Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Nurfaridah (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan *burnout*". Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Renny Triwijayanti (2016) bahwa ada hubungan yang erat antara masa kerja dengan *burnout*.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian diatas, Hubungan Kejenuhan Kerja dnegan Kinerja anggota Polri berdasarkan Karakteristik Demografi di Ditlantas Polda Sulut dapat disimpulkan seperti dibawah ini:

1. Secara signifikan berdasarkan Umur, Kelelahan Emosional tidak memiliki hubungan dengan Kinerja anggota Polri di Ditlantas Polda Sulut dimana nilai *asyimp. Signifikan* sebesar  $0.129 > 0.05$

2. Secara signifikan berdasarkan Tingkat Pendidikan, Kelelahan Emosional tidak memiliki hubungan dengan Kinerja anggota Polri di Ditlantas Polda Sulut dimana nilai *asyimp. Signifikan* sebesar  $0.777 > 0.05$
3. Secara signifikan berdasarkan Masa Kerja, Kelelahan Emosional memiliki hubungan dengan Kinerja anggota Polri di Ditlantas Polda Sulut dimana nilai *asyimp. Signifikan* yang diperoleh yaitu  $0.002 < 0.05$
4. Secara signifikan berdasarkan Umur, Depersonalisasi tidak memiliki hubungan dengan Kinerja anggota Polri di Ditlantas Polda Sulut dengan nilai *asyimp. Signifikan* sebesar  $0.351 > 0.05$
5. Secara signifikan berdasarkan Tingkat Pendidikan, Depersonalisasi tidak memiliki hubungan dengan Kinerja anggota Polri di Ditlantas Polda Sulut dengan nilai *asyimp. signfikan* sebesar  $0.338 > 0.05$
6. Secara Signifikan berdasarkan Masa Kerja, Depersonalisasi memiliki hubungan dengan Kinerja anggota Polri di Ditlantas Polda Sulut dimana nilai *asyimp. signifikan* yang diperoleh yaitu  $0.001 < 0.05$
7. Secara signifikan berdasarkan Umur, Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi memiliki hubungan dengan Kinerja anggota Polri di Ditlantas Polda Sulut dimana nilai *asyimp. signifikan* yang diperoleh yaitu  $0.046 < 0.05$
8. Secara signifikan berdasarkan Tingkat Pendidikan, Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi tidak memiliki hubungan dengan Kinerja anggota Polri di Ditlantas Polda Sulut dimana nilai *asyimp. signifikan* sebesar  $0.816 > 0.05$
9. Secara signifikan berdasarkan Tingkat Pendidikan, Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi memiliki hubungan dengan Kinerja anggota Polri di Ditlantas Polda Sulut dimana nilai *asyimp. signifikan* yang diperoleh yaitu  $0.000 > 0.05$

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti memberikan saran yang diharapkan mampu menjadi penambah informasi bagi pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Alangkah baiknya bagi organisasi untuk memperhatikan kejenuhan kerja tiap anggota polri, terutama bagi masa kerja yang sudah terlalu lama.
2. Alangkah baiknya jika organisasi meningkatkan kompetensi anggotanya dalam memberikan pelayanan dan meningkatkan efektivitas dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Organisasi juga perlu memperhatikan beban para pegawai, agar pegawai tidak mengalami kelelahan emosional karena beban kerja yang berat.
4. Alangkah baiknya adanya apresiasi atau *reward* tiap pencapaian yang didapat agar para anggota polri tetap semangat dalam bekerja untuk mengatasi dan mengurangi kejenuhan yang dialami
5. Alangkah baiknya dari organisasi melakukan diskusi antar rekan kerja mencegah terjadinya kejenuhan dalam bekerja
6. Perusahaan hendaknya memberikan penyegaran otak kepada anggotanya yaitu dengan mengadakan rekreasi ke tempat yang masih sejuk udara dan pemandangannya agar para anggotanya merasa segar kembali saat keesokan harinya bekerja. Hal ini bertujuan untuk menekan tingkat kejenuhan kerja (*burnout*) yang dialami para anggota polri.
7. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang belum dibahas dalam penelitian ini.

### Daftar Pustaka

- Arrazi, A. (2019). Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan. <http://repository.unigal.ac.id:8080/handle/123456789/486?show=full>
- Gaby, C. (2017). Hubungan Pendidikan dan Masa Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *Jurnal EMBA*, Hal.2829-2838. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17162/16709>
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi.)*. 2016: Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasudungan, L. (2017). Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan dan kawasan permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *ejournal.stiepancasetia.ac.id*. <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/130/104>

- Husain, M., Trang, I., & Lumantow, R. Y. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Kecerdasan Emosional dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43896>
- Ida, N., Ahmad. (2022). "The relationship of work stress, workload, burnout with the performance of nurses at the XX Clinic Jakarta." <https://dohara.or.id/index.php/hsk/article/view/82/39>
- Ivencevich, e. a. (2017). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S., (2016). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Medan: UMSU Press.
- Lombogia, A., Dotulong, L. O., & Lumantow, R. Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt.Uphus Khamang Indonesia Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10.1 (2022): 1661-1670. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39429>
- Mariana, E. R., Suroto, S., & Rezki, N. F. (Desember 2020). Hubungan Karakteristik dan Stres Kerja Perawat terhadap Burnout Syndrome Pada Perawat Pelaksana Di Igd dan Icu Rsud Ratu Zalecha Martapura. *An-Nadaa: Jurnal Kesehatan Masyarakat*,.
- Masduki, M. P., Ekawati, & Wahyuni, I. (2021). Hubungan antara Karakteristik Demografi Pekerja, Beban Kerja Mental, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Burnout pada Staff Administrasi Fkm Undip. *JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT (e-Journal)*. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/31435>
- Masram dan Muah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*.
- mawu, T. y., P.K.Lengkong, V., & G.Lumintang, G. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai Kantor DPRD Minahasa Tenggara.". *Jurnal EMBA* 10.2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/40150>
- Miranti, E., Herkulana, & Yacoub, Y. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidika dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 5:3. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/view/14462/0>
- Nurfardiah. (2021). Faktor yang mempengaruhi Kejadian Kejenuhan Kerja (Burnout) pada Perawat di Rsud Encik Mariyam Kabupaten Lingga Tahun 2020. *Enhancement : A Journal Of Health Science*. <https://ojs.stikesawalbrobatam.ac.id/index.php/SABB/article/view/132>
- Purnomo, R. (2016). Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS (R. A. Ambarwati (ed); 1st ed)/ Wade Group Priansa. D. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. 260.
- Santoso, D. (2019). Pengaruh kejenuhan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIMM/article/view/72>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Alfabeta.
- Siagian S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Sigarlaki, M. E. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bapedda Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/24220>
- Sutisnawati, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Komputer Indonesia. *JIMM: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* <https://ojs.unikom.ac.id/index.php/jimm/article/view/3753>
- Triwijayanti, R. (2016). Analisis Karakteristik Individu terhadap Kejenuhan Perawat. *Journal of Nursing and Health (JNH)*. <http://jurnal.politeknikyakpermas.ac.id/index.php/jnh/article/view/35>
- Ulfa, B. N. (2018). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kejenuhan Bekerja (Burnout) pada Bidan di Puskesmas Se-Kota Bengkulu Tahun 2018. <http://repository.poltekkesbengkulu.ac.id/2034/>
- Woruntu, A. I., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Work Family Conflict terhadap Kinerja Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43006>