Jurnal Ilmiah ZONA PSIKOLOGI Universitas Batam
p - ISSN: 2654-8496
e - ISSN: 2798-9321
http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/zonapsikologi

GAMBARAN RESILIENSI DAN *BURNOUT* PADA OPERATOR MANUFAKTUR DI KOTA BATAM BERDASARKAN MASA KERJA

Azriya Shabila Ainunnahr[1], Sophia Budi[2], Stevanie Nathalia[3]
*email korespodensi: 102222019@univbatam.ac.id
Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Batam

Abstrak: Operator manufaktur menjalankan tugas produksi yang menuntut ketelitian, konsistensi, dan kemampuan menghadapi tekanan kerja. Kondisi tersebut menjadikan resiliensi dan *burnout* sebagai aspek penting dalam pengalaman kerja operator. Penelitian ini bertujuan menggambarkan distribusi resiliensi dan *burnout* pada operator manufaktur di PT Apollo Solar Batam secara keseluruhan dan berdasarkan masa kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan melibatkan 119 operator. Data dikumpulkan melalui *Google Forms* menggunakan *Connor–Davidson Resilience Scale* (CD-RISC) dengan 24 aitem valid dan *Maslach Burnout Inventory* (MBI) dengan 22 aitem valid. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif berupa frekuensi dan persentase. Hasil menunjukkan bahwa mayoritas operator memiliki resiliensi sedang (61,3%) dan burnout sedang (79%). Resiliensi tinggi paling banyak ditemukan pada kelompok masa kerja 12–23 bulan (70%), sedangkan resiliensi sedang mendominasi kelompok 24–35 bulan (78%) dan lebih dari 36 bulan (55,9%). *Burnout* sedang mendominasi seluruh kelompok masa kerja, sementara proporsi *burnout* tinggi terbesar ditemukan pada kelompok 24–35 bulan (22%). Temuan ini menunjukkan variasi distribusi kategori resiliensi dan *burnout*, tetapi belum membuktikan perbedaan signifikan secara statistik maupun pengaruh masa kerja.
Kata Kunci : Resiliensi, *Burnout*, Masa Kerja, Manufaktur.

PENDAHULUAN

Pekerjaan merupakan bagian penting dari kehidupan orang dewasa karena memungkinkan individu memenuhi kebutuhan ekonomi sekaligus membangun hubungan sosial, rutinitas, dan rasa memiliki peran. Dalam telaah mengenai makna kerja, Pignault dan Houssemand (2021) menjelaskan bahwa pekerjaan dapat menjalankan fungsi ekonomi, sosial, serta psikologis yang berkaitan dengan identitas dan pengakuan. Sejalan dengan itu, meta-analisis Paul et al. (2023) juga menunjukkan bahwa bekerja berkaitan dengan terpenuhinya kebutuhan psikologis seperti struktur waktu, kontak sosial, status, dan tujuan bersama. Dengan demikian, pengalaman bekerja tidak hanya berkaitan dengan penghasilan, tetapi juga dengan

kondisi ketika pekerjaan itu dijalankan.

Kondisi kerja berbeda menurut jenis pekerjaan dan lingkungan organisasi. Pada lini produksi manufaktur, operator perlu menjaga mutu hasil sambil menyesuaikan diri dengan ritme dan alur produksi (Wollter Bergman et al., 2021). Sebagian tugas dilakukan secara berulang dan dapat terasa monoton. Selain itu, penelitian pada operator garmen di Indonesia menunjukkan bahwa target produksi yang besar, kesulitan tugas, dan tuntutan waktu berkaitan dengan meningkatnya beban kerja mental (Puspitaningtyas & Rinawati, 2017). Penelitian pada pekerja manufaktur juga menemukan hubungan antara stres kerja dan *burnout* (Zhou et al., 2022).

Kondisi tersebut perlu diperhatikan karena tekanan kerja yang berlangsung terus-menerus dapat berkaitan dengan *burnout*. Pada karyawan produksi yang bekerja secara monoton, Wibisono & Wibowo (2024) juga menemukan hubungan negatif antara kesejahteraan psikologis dan *burnout*. Oleh karena itu, kesejahteraan psikologis operator menjadi bagian penting dalam pembahasan tuntutan kerja manufaktur. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menjelaskan *burnout* sebagai fenomena pekerjaan akibat stres kerja yang tidak berhasil dikelola, dengan ciri kelelahan, jarak mental atau sikap sinis terhadap pekerjaan, dan menurunnya efikasi professional (World Health Organization [WHO], 2019).

Menurut kerangka *Job Demands–Resources*, tuntutan pekerjaan dapat menguras energi apabila sumber daya yang tersedia tidak memadai. Sumber daya kerja dan kemampuan mengatur diri membantu menjelaskan variasi *burnout* (Bakker & De Vries, 2021). Salah satu sumber daya personal yang relevan ialah resiliensi, yaitu kemampuan beradaptasi ketika menghadapi kesulitan dan tekanan (Azizah et al., 2021; Connor & Davidson, 2003). Penelitian oleh

p - ISSN: 2654-8496
e - ISSN: 2798-9321
http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/zonapsikologi

Guo et al. (2018), menemukan adanya hubungan negatif antara resiliensi dan *burnout* pada perawat. Sementara itu, penelitian Azimi et al. (2024) pada pekerja industri pemintalan dan pertenunan juga menunjukkan keterkaitan resiliensi dengan dimensi *burnout*, meskipun fokus utama penelitian itu adalah perilaku keselamatan kerja. Temuan tersebut memberi dasar untuk menelaah resiliensi dan *burnout* pada pekerja manufaktur dalam penelitian ini.

Selain sumber daya personal, pengalaman pekerja dapat ditinjau berdasarkan masa kerja. Pekerja dengan masa kerja lebih singkat mungkin masih menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, sedangkan pekerja yang lebih lama dapat memiliki pengalaman koping yang lebih luas sekaligus mengalami paparan tuntutan kerja yang berulang. Namun, temuan penelitian belum menunjukkan pola yang seragam. Mallon et al. (2025) tidak menemukan perbedaan resiliensi yang signifikan antara pekerja layanan sosial dengan pengalaman kurang dari 10 tahun dan lebih dari 10 tahun, walaupun terdapat variasi pada kelompok masa kerja yang lebih rinci. Untuk *burnout*, Putri et al. (2019) menemukan tingkat tertinggi pada kelompok masa kerja 0–5 tahun, sedangkan Basir et al. (2026) melaporkan proporsi *burnout* berat yang lebih tinggi pada pekerja furnitur dengan masa kerja lebih dari 20 tahun. Ardiningrum et al. (2024) tidak menemukan hubungan yang signifikan antara masa kerja dan *burnout* pada perawat. Perbedaan jenis pekerjaan serta batas pengelompokan masa kerja membuat temuan tersebut tidak dapat langsung diterapkan pada operator dalam penelitian ini.

Penelitian-penelitian tersebut juga belum menjawab bagaimana kategori resiliensi dan *burnout* tersebar pada setiap kelompok masa kerja operator dalam

p - ISSN: 2654-8496
e - ISSN: 2798-9321
http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/zonapsikologi

penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menggambarkan tingkat resiliensi dan *burnout* pada pekerja manufaktur berdasarkan kelompok masa kerja, serta melihat variasi distribusi kedua variabel di antara kelompok tersebut.

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan menggambarkan distribusi kategori resiliensi dan *burnout* pada operator PT Apollo Solar Batam, baik secara keseluruhan maupun berdasarkan kelompok masa kerja 12–23 bulan, 24–35 bulan, dan lebih dari 36 bulan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif terhadap pekerja operator di PT Apollo Solar Batam. Populasi yang memenuhi kriteria penelitian berjumlah 160 operator berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sebanyak 41 operator mengikuti uji coba instrumen dan tidak diikutsertakan kembali dalam pengambilan data utama, sehingga data yang dianalisis berasal dari 119 operator. Kuesioner disebarkan melalui Google Forms dengan bantuan bagian HR perusahaan.

Resiliensi diukur menggunakan *Connor–Davidson Resilience Scale* (CD-RISC). Dari 25 aitem yang diuji, 24 aitem dinyatakan valid dengan koefisien reliabilitas Cronbach's α sebesar 0,960. *Burnout* diukur menggunakan 22 aitem instrumen *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yang seluruhnya dinyatakan valid, dengan Cronbach's α sebesar 0,932. Data dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan resiliensi dan *burnout* responden.

HASIL PENELITIAN

Teknik analisis statistik deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menyajikan dan merangkum data dalam bentuk numerik, tabel, maupun grafik,

sehingga mampu memberikan informasi yang bermakna sebagai dasar dalam pengambilan keputusan tertentu. Untuk menentukan kategori tingkat (tinggi, sedang, dan rendah) pada subjek penelitian, diperlukan perhitungan nilai rata-rata (*mean*) hipotetik serta standar deviasi hipotetik dari masing-masing variabel.

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Standard Deviation
Resiliensi	119	94.00	111.00	104.6555	4.52008
Burnout	119	30.00	48.00	36.0252	3.55695
Valid N (listwise)	119				

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Resiliensi

Kategori	Nilai	Frekuensi	Percentage (%)
Tinggi	X ≥ 109	24	20%
Sedang	100 ≤ X < 109	73	61%
Rendah	X < 100	22	19%
Total	119		100%

Berdasarkan Tabel 2, sebagian besar operator berada pada kategori resiliensi sedang, yaitu 73 orang (61%). Sebanyak 24 operator (20%) berada pada kategori tinggi dan 22 operator (19%) pada kategori rendah.

Table 3. Distribusi Frekuensi *Burnout*

Kategori	Nilai	Frekuensi	Percentage (%)
Tinggi	X ≥ 40	18	15%
Sedang	32 ≤ X < 40	94	79%
Rendah	X < 32	7	6%
Total	119		100%

Berdasarkan Tabel 3, sebagian besar operator berada pada kategori *burnout* sedang, yaitu 94 orang (79%). Sebanyak 18 operator (15%) berada pada kategori tinggi dan 7 operator (6%) pada kategori rendah.

Table 4. Distribusi Resiliensi Berdasarkan Masa Kerja, n (% dalam kelompok)

Masa kerja	Tinggi	Sedang	Rendah
12–23 bulan (n=10)	7 (70%)	3 (30%)	0 (0%)
24–35 bulan (n=41)	7 (17.1%)	32 (78%)	2 (4.9%)
>36 bulan (n=68)	10 (14.7%)	38 (55.9%)	20 (29.4%)
Total (n=119)	24 (20.2%)	73 (61.3%)	22 (18.5%)

Berdasarkan Tabel 4, kategori resiliensi tinggi paling banyak ditemukan pada kelompok masa kerja 12–23 bulan,

p - ISSN: 2654-8496
e - ISSN: 2798-9321
http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/zonapsikologi

yaitu 7 dari 10 operator (70%). Pada kelompok 24–35 bulan dan lebih dari 36 bulan, kategori yang paling banyak adalah resiliensi sedang, masing-masing sebanyak 32 operator (78%) dan 38 operator (55,9%). Proporsi resiliensi rendah paling besar terdapat pada kelompok masa kerja lebih dari 36 bulan, yaitu 20 dari 68 operator (29,4%).

Table 5. Distribusi *Burnout* Berdasarkan Masa Kerja, n (% dalam kelompok)

Masa kerja	Tinggi	Sedang	Rendah
12–23 bulan (n=10)	2 (20%)	6 (60%)	2 (20%)
24–35 bulan (n=41)	9 (22%)	31 (75.6%)	1 (2.4%)
>36 bulan (n=68)	7 (10.3%)	57 (83.8%)	4 (5.9%)
Total (n=119)	18 (15.1%)	94 (79%)	7 (5.9%)

Berdasarkan tabel 5, kategori *burnout* sedang merupakan kategori terbanyak pada setiap kelompok masa kerja: 6 operator (60%) pada kelompok 12-23 bulan, 31 operator (75,6%) pada kelompok 24-35 bulan, dan 57 operator (83,8%) pada kelompok lebih dari 36 bulan. Proporsi *burnout* tinggi paling besar terdapat pada kelompok 24-35 bulan (22%), diikuti kelompok 12-23 bulan (20%) dan kelompok lebih dari 36 bulan (10,3%).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar operator memiliki resiliensi pada kategori sedang, yaitu 73 orang (61,3%), sedangkan 24 orang (20,2%) berada pada kategori tinggi dan 22 orang (18,5%) pada kategori rendah. Dominasi kategori sedang menunjukkan bahwa skor resiliensi sebagian besar operator berada pada rentang tengah berdasarkan kategorisasi yang digunakan dalam penelitian. Namun, keberadaan responden pada kategori tinggi dan rendah memperlihatkan bahwa profil resiliensi operator tidak seragam meskipun mereka bekerja di perusahaan yang sama. Hasil ini memberikan gambaran mengenai variasi resiliensi yang perlu diperhatikan dalam

p - ISSN: 2654-8496
e - ISSN: 2798-9321
http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/zonapsikologi

memahami pengalaman pekerja menghadapi tuntutan pekerjaan.

Dalam konteks pekerjaan, resiliensi dapat dipahami sebagai sumber daya personal yang membantu individu beradaptasi ketika menghadapi kesulitan. Hartmann et al. (2020) menjelaskan bahwa resiliensi di tempat kerja berkaitan dengan faktor individu maupun lingkungan kerja. Dengan demikian, pembahasan resiliensi operator perlu mempertimbangkan kemungkinan peran pengalaman, tuntutan pekerjaan, dan dukungan yang tersedia, meskipun faktor-faktor tersebut tidak dianalisis dalam artikel ini. Dominasi kategori sedang secara keseluruhan juga belum menggambarkan distribusi pada setiap kelompok pekerja. Oleh karena itu, peninjauan berdasarkan masa kerja dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih rinci mengenai sebaran kategori resiliensi operator.

Ditinjau berdasarkan kelompok masa kerja. Pada kelompok 12–23 bulan, sebagian besar operator berada pada kategori resiliensi tinggi (70%) dan tidak ada yang berada pada kategori rendah. Sementara itu, kategori sedang paling banyak ditemukan pada kelompok 24–35 bulan (78%) dan lebih dari 36 bulan (55,9%). Secara keseluruhan, kategori sedang merupakan kategori terbanyak, yaitu 73 dari 119 operator (61,3%). Temuan ini menggambarkan bahwa skor resiliensi sebagian besar responden berada pada rentang kategori sedang menurut batas yang digunakan dalam penelitian ini. Namun, kategori tersebut tidak dengan sendirinya membuktikan bagaimana operator mengatasi tekanan kerja atau menjalankan tugas sehari-hari, karena strategi koping dan kinerja tidak dianalisis dalam artikel ini.

Perbedaan yang tampak lebih jelas terdapat pada kedua ujung kategori. Proporsi resiliensi tinggi paling besar

p - ISSN: 2654-8496
e - ISSN: 2798-9321
http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/zonapsikologi

ditemukan pada kelompok 12–23 bulan, sedangkan proporsi resiliensi rendah paling besar ditemukan pada kelompok lebih dari 36 bulan (29,4%). Pola ini dapat menjadi alasan untuk meneliti lebih lanjut peran pengalaman kerja, tuntutan tugas, dan dukungan yang diterima operator. Hartmann et al. (2020) menjelaskan bahwa resiliensi di tempat kerja perlu dipahami dalam kaitannya dengan individu maupun lingkungan kerjanya. Penelitian Mallon et al. (2025) pada pekerja layanan sosial juga menemukan bahwa hubungan pengalaman kerja dengan resiliensi tidak sederhana: perbandingan dua kelompok masa kerja secara umum tidak menunjukkan perbedaan signifikan, meskipun terdapat perbedaan pada kelompok pengalaman tertentu. Karena konteks dan batas masa kerjanya berbeda, temuan tersebut digunakan sebagai bahan perbandingan, bukan sebagai penjelasan langsung atas data operator manufaktur ini.

Meski demikian, kelompok 12–23 bulan hanya terdiri atas 10 orang, sehingga satu responden mewakili 10 poin persentase. Penelitian ini juga menggunakan data pada satu waktu dan analisis deskriptif, sehingga perbedaan proporsi antar kelompok belum dapat dinyatakan sebagai perbedaan yang signifikan secara statistik atau sebagai bukti bahwa resiliensi seseorang menurun seiring bertambahnya masa kerja.

Secara keseluruhan, kategori *burnout* sedang paling banyak ditemukan pada operator, yaitu sebanyak 94 orang (79%), diikuti kategori tinggi sebanyak 18 orang (15,1%) dan kategori rendah sebanyak 7 orang (5,9%). Distribusi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar skor responden berada pada kategori sedang berdasarkan batas kategorisasi yang digunakan dalam penelitian. Keberadaan operator pada kategori tinggi tetap perlu diperhatikan, meskipun proporsinya lebih

kecil. Lu et al. (2020), dalam penelitian pada pekerja pabrik dan pertambangan, menemukan variasi *burnout* menurut jadwal kerja, durasi kerja, serta sejumlah karakteristik pekerja dan paparan pekerjaan. Temuan tersebut memberikan konteks bahwa distribusi *burnout* perlu dibaca bersama kondisi pekerjaan, tanpa menganggap kategori sedang sebagai bukti bahwa kelelahan masih dapat dikendalikan

Dalam kerangka *Job Demands–Resources*, tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menguras energi pekerja apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai (Bakker & De Vries, 2021). Penelitian Zhou et al. (2022) pada pekerja perempuan di sektor manufaktur juga menemukan bahwa stres kerja berkaitan dengan kelelahan emosional dan depersonalisasi, sedangkan dukungan sosial yang lebih tinggi berkaitan dengan kemungkinan yang lebih rendah mengalami kedua dimensi tersebut. Temuan ini memperkuat relevansi tuntutan dan dukungan kerja dalam pembahasan *burnout* operator. Namun, faktor-faktor tersebut belum dapat digunakan untuk menjelaskan dominasi kategori sedang dalam penelitian ini karena tidak dianalisis secara langsung. Selanjutnya, peninjauan berdasarkan masa kerja memberikan gambaran lebih rinci mengenai sebaran kategori *burnout* antar kelompok operator.

Pada seluruh kelompok masa kerja, kategori *burnout* sedang merupakan kategori yang paling banyak ditemukan. Proporsinya sebesar 60% pada kelompok 12–23 bulan, 75,6% pada kelompok 24–35 bulan, dan 83,8% pada kelompok lebih dari 36 bulan. Secara keseluruhan, 94 dari 119 operator (79%) berada pada kategori sedang. Temuan ini menunjukkan bahwa *burnout* tidak hanya ditemukan pada operator dengan masa kerja panjang. Meskipun jumlah operator berkategori sedang paling banyak terdapat pada

p - ISSN: 2654-8496
e - ISSN: 2798-9321
http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/zonapsikologi

kelompok lebih dari 36 bulan (57 orang), angka tersebut perlu dibaca bersama ukuran kelompoknya yang memang paling besar. Oleh karena itu, jumlah tersebut tidak dapat digunakan sebagai bukti bahwa lamanya bekerja menyebabkan akumulasi *burnout*.

Pada kategori *burnout* tinggi, proporsi terbesar terdapat pada kelompok 24–35 bulan (22%), disusul kelompok 12–23 bulan (20%) dan lebih dari 36 bulan (10,3%). Pola ini menunjukkan bahwa proporsi *burnout* tinggi tidak meningkat secara berurutan mengikuti masa kerja. Temuan Putri et al. (2019), yang melaporkan *burnout* lebih tinggi pada kelompok masa kerja awal dibandingkan kelompok yang bekerja lebih lama, dapat menjadi pembanding. Sementara itu, penelitian Nath dan Nc (2023) pada pekerja *blue-collar* dengan masa kerja berbeda, meskipun hasilnya bervariasi menurut dimensi *burnout* yang dianalisis. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan perlunya memperhatikan konteks pekerjaan serta cara masa kerja dan *burnout* diukur ketika membandingkan hasil penelitian.

Dalam kerangka *Job Demands–Resources*, *burnout* dapat dipahami melalui tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia untuk menghadapinya (Bakker & De Vries, 2021). Pada pekerja manufaktur, Zhou et al. (2022) menemukan keterkaitan antara stres kerja dan dimensi *burnout*, serta menunjukkan peran dukungan sosial. Hal ini memberi kemungkinan bahwa pengalaman kerja operator dengan masa kerja yang sama pun dapat berbeda menurut kondisi kerja dan dukungan yang mereka terima. Akan tetapi, penelitian ini tidak menganalisis tuntutan kerja atau dukungan sosial menurut kelompok masa kerja, sehingga penjelasan tersebut masih perlu diuji.

Secara keseluruhan, temuan ini memperlihatkan bahwa kategori resiliensi dan *burnout* tersebar secara berbeda pada

p - ISSN: 2654-8496
e - ISSN: 2798-9321
http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/zonapsikologi

ketiga kelompok masa kerja, tanpa membentuk pola yang selalu meningkat atau menurun seiring lamanya bekerja. Kelompok 12–23 bulan hanya terdiri atas 10 operator, sehingga persentasenya peka terhadap perubahan jumlah responden. Selain itu, karena penelitian ini bersifat deskriptif dan menggunakan data pada satu waktu, perbedaan proporsi yang terlihat belum dapat dinyatakan signifikan secara statistik atau digunakan untuk menyimpulkan pengaruh masa kerja. Penelitian selanjutnya dapat menguji perbedaan tersebut dengan mempertimbangkan tuntutan kerja, dukungan sosial, dan kondisi kerja operator**.**

KESIMPULAN

Pada 119 operator yang diteliti, kategori resiliensi dan *burnout* yang paling banyak ditemukan secara keseluruhan adalah kategori sedang. Berdasarkan proporsi dalam setiap kelompok masa kerja, resiliensi tinggi paling banyak ditemukan pada kelompok 12–23 bulan, sedangkan resiliensi sedang mendominasi kelompok 24–35 bulan dan lebih dari 36 bulan. Kategori *burnout* sedang mendominasi ketiga kelompok masa kerja. Variasi proporsi tersebut merupakan temuan deskriptif dan belum menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan secara statistik antar kelompok**.**

SARAN

Perusahaan dapat meninjau beban dan sumber daya kerja di semua kelompok masa kerja, menyediakan dukungan adaptasi bagi pekerja yang lebih baru, serta membuka akses dukungan psikologis tanpa memberi label klinis berdasarkan kategori survei. Operator dapat memanfaatkan dukungan rekan kerja dan atasan serta mencari bantuan ketika mengalami kesulitan menghadapi tuntutan pekerjaan. Penelitian berikutnya dapat melibatkan

p - ISSN: 2654-8496
e - ISSN: 2798-9321
http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/zonapsikologi

beberapa perusahaan, mengukur tuntutan kerja dan dukungan sosial, serta menguji perbedaan antar kelompok masa kerja. Penelitian longitudinal juga diperlukan apabila ingin melihat perubahan resiliensi dan *burnout* pada individu dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

Amelia, C. (2019). The Level Of Stress With The Event Of Migrain Head Pain In The Batamindo Industry Employees Who Were Conducted To The Bip Clinic Of The City Of Batam In The Month Of July - October 2017. *Zona Keperawatan : Program Studi Keperawatan Universitas Batam*.

Ardiningrum, N., Pratama, S. B., & Setiawan, M. R. (2024). Analisis Bahaya Potensial Psikososial Dan Karakteristik Pekerja Terhadap Kejadian *Burnout* Akibat Kerja Di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmu Kedokteran dan Kesehatan*, *11*(2), 387–395. https://doi.org/10.33024/jikk.v11i2.13288

Azimi, R., Al Sulaie, S., Yazdanirad, S., Khoshakhlagh, A. H., Park, J. W., & Kazemian, F. (2024). The role of resilience as a key player in mitigating job *burnout*'s impact on workplace safety. *Scientific Reports*, *14*(1), 16925. https://doi.org/10.1038/s41598-024-68042-1

Azizah, P. N., Widiana, H. S., & Urbayatun, S. (2021). Analisis Faktor Konfirmatori Connor-Davidson Resilience Scale. *Jurnal Psikologi*, *17*(1), 1–7. https://doi.org/10.24014/jp.v17i1.11043

Bakker, A. B., & De Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: New explanations

and remedies for job *burnout*. *Anxiety, Stress, & Coping*, *34*(1), 1–21. https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695

Basir, M., Kusumawati, M. W., & Carsita, W. (2026). The Influence of Age and Work Tenure on Occupational *Burnout* among Furniture Industry Workers in Indonesia. *Viva Medika: Jurnal Kesehatan, Kebidanan Dan Keperawatan*, *19*(1), 61–70. https://doi.org/10.35960/vm.v19i1.2231

Burn-out an occupational phenomenon. (n.d.). Retrieved September 29, 2026, from https://www.who.int/standards/classifications/frequently-asked-questions/burn-out-an-occupational-phenomenon

Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, *18*(2), 76–82. https://doi.org/10.1002/da.10113

Guo, Y., Luo, Y., Lam, L., Cross, W., Plummer, V., & Zhang, J. (2018). *Burnout* and its association with resilience in nurses: A cross-sectional study. *Journal of Clinical Nursing*, *27*(1–2), 441–449. https://doi.org/10.1111/jocn.13952

Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A., & Hoegl, M. (2020). Resilience in the Workplace: A Multilevel Review and Synthesis. *Applied Psychology*, *69*(3), 913–959. https://doi.org/10.1111/apps.12191

Lu, Y., Zhang, Z., Gao, S., Yan, H., Zhang, L., & Liu, J. (2020). The Status of Occupational *Burnout* and Its Influence on the Psychological Health of Factory Workers and

Miners in Wulumuqi, China. *BioMed Research International*, *2020*(1), 6890186. https://doi.org/10.1155/2020/6890186

Managing adversity: A cross-sectional exploration of resilience in social care | BMC Geriatrics | Springer Nature Link. (n.d.). Retrieved September 29, 2026, from https://link.springer.com/article/10.1186/s12877-025-06306-9?utm_source=chatgpt.com

Nath, M. S., & Nc, D. K. B. (2023). *Burnout and Self-Efficacy among Short-Tenure and Long-Tenure Blue-Collar Workers*. *International Journal of Indian Psychology*, *11*(3). https://doi.org/10.25215/1103.162

Paul, K. I., Scholl, H., Moser, K., Zechmann, A., & Batinic, B. (2023). Employment status, psychological needs, and mental health: Meta-analytic findings concerning the latent deprivation model. *Frontiers in Psychology*, *14*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1017358

Pignault, A., & Houssemand, C. (2021). What factors contribute to the meaning of work? A validation of Morin's Meaning of Work Questionnaire. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, *34*(1), 2. https://doi.org/10.1186/s41155-020-00167-4

Puspitaningtyas, D. A., & Rinawati, D. I. (2017). Analisis Beban Kerja Mental Operator Sewing Dengan Menggunakan Nasa Tlx (SK: PT. Arindo Garmentama Semarang). *Industrial Engineering Online Journal*, *6*(1). https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/ieoj/article/view/15607

p - ISSN: 2654-8496
e - ISSN: 2798-9321
http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/zonapsikologi

Putri, L., Zulkaida, A., & Rosmasuri, P. (2019). Perbedaan Burnot Pada Karyawan Ditinjau Dari Masa Kerja. *Jurnal Psikologi*, *12*, 157–168. https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i2.2440

Resilience in the Workplace: A Multilevel Review and Synthesis—Hartmann—2020—Applied Psychology—Wiley Online Library. (n.d.). Retrieved September 29, 2026, from https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/apps.12191?utm_source=chatgpt.com

Wibisono, A. Y., & Wibowo, D. H. (2024). Psychological Well-Being Dan *Burnout* Pada Karyawan Produksi Yang Bekerja Secara Monotoni. *Jurnal Psikologi Malahayati*, *6*(2). https://doi.org/10.33024/jpm.v6i2.10139

Wollter Bergman, M., Berlin, C., Babapour Chafi, M., Falck, A.-C., & Örtengren, R. (2021). Cognitive Ergonomics of Assembly Work from a Job Demands–Resources Perspective: Three Qualitative Case Studies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(23), 12282. https://doi.org/10.3390/ijerph182312282

Zhou, S., Chen, H., Liu, M., Wang, T., Xu, H., Li, R., & Su, S. (2022). The relationship between occupational stress and job *burnout* among female manufacturing workers in Guangdong, China: A cross-sectional study. *Scientific Reports*, *12*(1), 20208. https://doi.org/10.1038/s41598-022-24491-0