

## **Fenomena Kelelahan Kerja (*Burnout*) Pada Anggota Organisasi: Kajian Perilaku Organisasi**

Nilam Gustian<sup>1</sup>, Oktavia Puspitasari<sup>2</sup>, Putri Aulia<sup>\*3</sup>, Putri Wulan Rahmadani<sup>4</sup>, Verdi<sup>5</sup>, Zebron<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup> Economic Education Program Study, FKIP, Universitas Merangin, Bangko

\*Correspondence email: [putriaulia7005@gmail.com](mailto:putriaulia7005@gmail.com)

**Abstrak.** Fenomena *burnout* atau kelelahan kerja menjadi salah satu permasalahan yang banyak terjadi dalam lingkungan organisasi akibat meningkatnya tuntutan kerja, tekanan organisasi, dan kurangnya dukungan sosial. *Burnout* dapat memengaruhi kondisi fisik, emosional, dan mental anggota organisasi sehingga berdampak pada penurunan produktivitas, motivasi kerja, serta efektivitas organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk memahami fenomena *burnout* pada anggota organisasi dalam kajian perilaku organisasi, termasuk faktor penyebab, dampak, serta upaya penanganannya. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi dari berbagai jurnal, buku, serta penelitian terdahulu yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan organisasi, konflik peran, dan lingkungan kerja yang tidak sehat. *Burnout* memberikan dampak negatif terhadap individu maupun organisasi, seperti menurunnya motivasi kerja, rendahnya komitmen organisasi, meningkatnya stres kerja, hingga munculnya *turnover intention*. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat melalui pengelolaan beban kerja, peningkatan dukungan organisasi, komunikasi yang terbuka, serta pemberian pelatihan manajemen stres agar kesejahteraan psikologis anggota organisasi dapat terjaga.

**Kata Kunci:** Kelelahan Kerja; Perilaku Organisasi.

**Abstract.** The phenomenon of *burnout* or work exhaustion is one of the problems that often occurs in organizational environments due to increasing work demands, organizational pressure, and lack of social support. *Burnout* can affect the physical, emotional, and mental conditions of organizational members, resulting in decreased productivity, work motivation, and organizational effectiveness. This study aims to understand the phenomenon of *burnout* in organizational members in the study of organizational behavior, including the causes, impacts, and efforts to overcome it. The study used a qualitative method with a descriptive approach. Data collection techniques were carried out through observation, interviews, and documentation studies from various journals, books, and relevant previous research. The results showed that *burnout* is influenced by several factors, such as excessive workload, lack of organizational support, role conflict, and an unhealthy work environment. *Burnout* has negative impacts on both individuals and organizations, such as decreased work motivation, low organizational commitment, increased work stress, and the emergence of *turnover intention*. Therefore, organizations need to create a healthy work environment through workload management, increased organizational support, open communication, and providing stress management training to maintain the psychological well-being of organizational members.

**Keyword:** Work Fatigue, Organizational Behavior.

### **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi dan perkembangan organisasi yang semakin dinamis, tuntutan kerja terhadap individu mengalami peningkatan yang signifikan. Anggota organisasi dituntut untuk bekerja secara cepat, adaptif, produktif, dan mampu memenuhi target yang terus berkembang. Kondisi tersebut sering kali menimbulkan tekanan kerja yang berkepanjangan sehingga berdampak pada kesehatan fisik maupun psikologis individu. Salah satu dampak psikologis yang banyak terjadi dalam lingkungan organisasi adalah fenomena *burnout* atau kelelahan kerja. Dalam konteks perilaku organisasi, *burnout* menjadi isu penting karena berkaitan langsung dengan efektivitas individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Anggota organisasi yang mengalami *burnout* cenderung menunjukkan penurunan motivasi, rendahnya kepuasan kerja, meningkatnya konflik interpersonal, hingga menurunnya produktivitas. Selain itu, *burnout* juga dapat menyebabkan tingginya tingkat absensi, *turnover intention*, dan melemahnya komitmen organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami faktor-faktor penyebab *burnout* agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan suportif.

Berbagai tinjauan dari penggunaan terminologi hingga menyimpulkan sindroma yang kronik tentang stres di lingkungan pekerjaan, yang dialami oleh seseorang. *Burnout* merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif (Alam, 2022). Fenomena *burnout* pada anggota organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, kurangnya dukungan sosial, konflik peran, ketidakjelasan tugas, serta rendahnya penghargaan terhadap kontribusi anggota. Di sisi lain, budaya organisasi yang kompetitif dan kurang memperhatikan kesejahteraan psikologis anggota turut memperbesar risiko terjadinya *burnout*. Kondisi ini menunjukkan bahwa *burnout* bukan hanya persoalan individu, tetapi juga berkaitan erat dengan sistem dan manajemen organisasi.

*Burnout* pada awalnya adalah konsep yang sangat jelas tanpa definisi, meskipun ada berbagai macam pendapat tentang apa itu dan apa yang bisa dilakukan tentang *burnout*. Orang menggunakan yang istilah berbeda ini untuk mengartikan hal yang sangat berbeda, tidak selalu ada dasar untuk komunikasi yang konstruktif tentang masalah tersebut dan solusi untuk itu. Namun, sebenarnya ada konsensus yang mendasari tentang tiga dimensi inti dari pengalaman *burnout*, dan penelitian selanjutnya tentang hal ini masalah menyebabkan pengembangan teori multidimensi *burnout* (Rhodes, 2020). Berdasarkan uraian tersebut, fenomena *burnout* pada anggota organisasi merupakan persoalan yang penting untuk dikaji karena memiliki dampak besar terhadap kesejahteraan individu maupun keberlangsungan organisasi. Oleh sebab itu, penelitian atau kajian mengenai *burnout* dalam perspektif perilaku organisasi diperlukan untuk memahami penyebab, dampak, serta strategi penanganannya secara lebih mendalam.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi terhadap anggota organisasi yang mengalami indikasi *burnout*. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai literatur, seperti jurnal ilmiah, buku, artikel, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik *burnout* dan perilaku organisasi. Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh dianalisis untuk mengidentifikasi faktor penyebab *burnout*, dampak *burnout* terhadap anggota organisasi, serta upaya yang dapat dilakukan untuk mengurangi tingkat kelelahan kerja dalam organisasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Kelelahan Kerja (*Burnout*) pada Anggota Organisasi.

Kelelahan kerja (*burnout*) merupakan kondisi yang muncul akibat stres berkepanjangan yang tidak diimbangi dengan proses pemulihan yang memadai. Menurut Syahrul (2026), *burnout* terjadi ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi dalam jangka waktu lama, terutama pada pekerjaan yang memerlukan energi besar serta kemampuan mengelola tekanan secara berkelanjutan. Kondisi tersebut semakin diperparah oleh kurangnya waktu istirahat, minimnya dukungan sosial, dan tingginya tuntutan pekerjaan. Akibatnya, individu dapat mengalami penurunan kondisi psikologis, fisik, maupun kualitas kinerja. Sejalan dengan itu, Anggawira (2019) menjelaskan bahwa *burnout* merupakan reaksi emosional yang banyak dialami individu yang bekerja pada bidang pelayanan kemanusiaan (*human services*), seperti perawat, pekerja sosial, guru, dan anggota kepolisian. Interaksi yang intens dengan masyarakat menuntut individu untuk terus memberikan perhatian, bantuan, dan dukungan emosional, sehingga berpotensi menimbulkan ketegangan emosional yang berujung pada terkurasnya sumber daya psikologis. Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu, fenomena *burnout* menunjukkan bahwa tekanan kerja yang tinggi, tuntutan organisasi, serta kurangnya dukungan sosial merupakan faktor dominan yang memicu kelelahan kerja. Kondisi ini ditandai dengan kelelahan emosional, hilangnya motivasi kerja, menurunnya semangat, serta munculnya sikap negatif terhadap pekerjaan maupun organisasi. Apabila berlangsung secara terus-menerus, *burnout* dapat menyebabkan penurunan produktivitas, rendahnya kepuasan kerja, serta meningkatnya keinginan anggota untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) (Lengkong, 2023).

## 2. Faktor Penyebab *Burnout* pada Anggota Organisasi.

Hasil kajian menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan merupakan faktor utama penyebab *burnout* pada anggota organisasi. Tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang singkat dengan target yang tinggi sering kali menimbulkan tekanan yang berkelanjutan sehingga menyebabkan kelelahan fisik maupun emosional. Kondisi tersebut mengakibatkan individu mengalami kesulitan dalam mempertahankan performa kerja secara optimal dan meningkatkan risiko terjadinya stres berkepanjangan (Iswahyuni, 2025). Selain beban kerja, rendahnya dukungan organisasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi munculnya *burnout*. Individu yang merasa kurang mendapatkan perhatian, penghargaan, maupun dukungan dari organisasi cenderung mengalami tekanan psikologis yang lebih tinggi. Konsep *perceived organizational support* menunjukkan bahwa semakin rendah persepsi individu terhadap dukungan organisasi, semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami (Rahmawati, 2025). Di samping itu, konflik antar peran, khususnya antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, turut berkontribusi terhadap meningkatnya kelelahan kerja. Individu yang mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih rentan mengalami stres emosional yang berujung pada *burnout* (Iswahyuni, 2025).

## 3. Dampak *Burnout* terhadap Anggota Organisasi.

*Burnout* memberikan dampak yang signifikan baik bagi individu maupun organisasi. Dari sisi individu, *burnout* dapat menimbulkan berbagai permasalahan psikologis, seperti mudah marah, kehilangan motivasi, menurunnya semangat kerja, serta terganggunya kesehatan mental. Dalam kondisi yang lebih serius, tekanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus dapat memicu munculnya kecemasan hingga depresi (Anwar & Harefa, 2025). Dari perspektif organisasi, *burnout* berdampak pada penurunan produktivitas kerja, meningkatnya tingkat absensi, rendahnya komitmen organisasi, serta meningkatnya keinginan anggota untuk keluar dari organisasi. Penelitian yang dilakukan pada pegawai pemerintahan menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami anggota organisasi, semakin besar pula keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi (Lengkong, 2023). Kondisi ini dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan efektivitas pelaksanaan tugas secara keseluruhan.

## 4. Upaya Mengatasi *Burnout* dalam Organisasi.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa upaya mengatasi *burnout* perlu dilakukan secara komprehensif melalui pendekatan organisasi maupun individu. Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah meningkatkan dukungan organisasi melalui pemberian apresiasi, perhatian terhadap kesejahteraan anggota, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Dukungan yang memadai dapat membantu anggota organisasi merasa dihargai dan memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi. Selain itu, organisasi perlu mengelola beban kerja secara proporsional agar anggota tidak mengalami tekanan kerja yang berlebihan. Komunikasi organisasi yang terbuka juga perlu dibangun sehingga anggota merasa didengar, dihargai, dan memiliki ruang untuk menyampaikan aspirasi maupun permasalahan yang dihadapi. Upaya lain yang tidak kalah penting adalah menciptakan budaya organisasi yang sehat melalui penguatan kerja sama tim, kepemimpinan yang suportif, serta penerapan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Di samping itu, pelatihan manajemen stres dapat diberikan untuk membantu anggota organisasi mengembangkan kemampuan dalam mengelola tekanan kerja secara efektif (Melasi, 2023). Dengan demikian, *burnout* tidak hanya dipandang sebagai permasalahan individu, tetapi juga sebagai konsekuensi dari sistem dan lingkungan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis anggota agar produktivitas dan efektivitas organisasi dapat tetap terjaga (Sari, 2026).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian mengenai fenomena *burnout* pada anggota organisasi, dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang muncul akibat tekanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus. Dalam konteks perilaku organisasi, *burnout* dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan organisasi, konflik peran, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif. *Burnout* tidak hanya

berdampak pada individu, seperti menurunnya motivasi, stres, dan gangguan kesehatan mental, tetapi juga berdampak pada organisasi melalui penurunan produktivitas, rendahnya komitmen organisasi, meningkatnya absensi, serta *turnover intention*. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan upaya pencegahan dan penanganan burnout dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, memberikan dukungan kepada anggota organisasi, mengelola beban kerja secara seimbang, serta meningkatkan komunikasi dan kesejahteraan psikologis anggota agar efektivitas organisasi tetap terjaga.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alam, R. (2022). *Perilaku organisasi*. CV. Azka Pustaka.
- Anggawira. (2019). *Burnout pada lingkungan kerja pelayanan kemanusiaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Anwar, A., & Harefa, D. (2025). Dampak burnout terhadap kesehatan mental dan kinerja individu dalam organisasi. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 12(1), 45–58.
- Lengkong, R. (2023). Pengaruh burnout terhadap turnover intention pada pegawai pemerintahan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 112–124.
- Iswahyuni, L. (2025). Analisis faktor penyebab burnout pada anggota organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 67–79.
- Melasi, P. (2023). Strategi manajemen stres dalam mengurangi burnout di lingkungan kerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(3), 201–214.
- Rahmawati, D. (2025). Perceived organizational support dan pengaruhnya terhadap burnout karyawan. *Jurnal Manajemen Perilaku Organisasi*, 10(1), 89–101.
- Rhodes, P. G. (2020). *Burnout dalam organisasi: Pendekatan multidimensi terhadap stres kerja kronis*. Penerbit NEM.
- Sari, N. (2026). Peran organisasi dalam mencegah burnout dan meningkatkan kesejahteraan psikologis anggota. *Jurnal Perilaku Organisasi Indonesia*, 11(1), 1–12.
- Syahrul. (2026). *Burnout dan stres kerja pada organisasi modern*. Bandung: Alfabeta.