

Pengembangan Skala Kelelahan Emosional pada Karyawan Tambang di Kota Samarinda

Warti¹, Yoga Achmad Ramadhan^{2*}, Evi Kurniasari Purwaningrum³, Farhana Qashiratu Tarfi⁴, Verety Siska⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945, Samarinda
yogachmadr@gmail.com*



e-ISSN: 2987-811X

MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.lumbungpare.org/index.php/maras>

Vol. 3 No. 3 September 2025

Page: 909-916

Article History:

Received: 10-07-2025

Accepted: 15-07-2025

Abstrak : Kelelahan emosional merupakan salah satu bentuk kelelahan psikologis yang berdampak pada performa dan kesejahteraan individu, khususnya dalam lingkungan kerja dengan tekanan tinggi seperti industri pertambangan. Penelitian ini bertujuan untuk menyusun skala kelelahan emosional yang valid dan reliabel berdasarkan konteks lokal Indonesia. Subjek penelitian berjumlah 294 karyawan tambang di Kota Samarinda. Metode penelitian menggunakan pendekatan pengembangan alat ukur dengan validasi isi, konstruk (EFA dan CFA), dan uji reliabilitas. Hasil menunjukkan bahwa skala terdiri dari tiga dimensi yaitu kelelahan fisik, emosional, dan mental. Skala memiliki validitas isi tinggi ($CVI = 0,896$), loading faktor item mayoritas $> 0,50$, dan reliabilitas sangat baik ($\alpha = 0,950$). Temuan ini mengindikasikan bahwa skala layak digunakan untuk mengukur kelelahan emosional di konteks organisasi kerja bertekanan tinggi.

Kata Kunci : Kelelahan Emosional; Burnout; Alat Ukur Psikologi; Karyawan Tambang

PENDAHULUAN

Emotional exhaustion adalah kondisi kelelahan psikologis dan emosional yang timbul akibat tuntutan pekerjaan yang terus-menerus, terutama dalam konteks hubungan interpersonal yang intens. Kelelahan emosional merupakan salah satu bentuk dari respon psikologis terhadap beban kerja dan tekanan emosional yang berkelanjutan dalam lingkungan kerja yang menuntut keterlibatan interpersonal yang tinggi. Kondisi kelelahan emosional ditandai beberapa hal seperti kelelahan secara fisik, mental dan emosional yang berkepanjangan dan terkadang berdampak pada turunnya kualitas kinerja, kepuasan kerja, dan kesehatan mental individu (Maslach et

al., 2001). Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) memiliki beberapa faktor yang diungkapkan oleh Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) bahwa individu dapat mengalami kelelahan emosional yakni karena beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, penghargaan dan dukungan sosial yang kurang. Kelelahan emosional sendiri banyak ditemukan di Indonesia, terutama pada profesi dengan tingkat tekanan tinggi, seperti karyawan sektor keuangan dan petugas pelayanan publik (Kristina Febiola & Afiati, 2024).

Selain berdampak pada kesehatan mental, kelelahan emosional juga memiliki konsekuensi terhadap kesehatan fisik dan performa kerja. Individu yang mengalami kelelahan emosional cenderung menunjukkan penurunan produktivitas, peningkatan kesalahan dalam pekerjaan, hingga absensi yang lebih tinggi (Rambe & Pareke., 2024). Hal ini terjadi karena kapasitas kognitif dan emosional mereka telah terkuras, sehingga sulit untuk mempertahankan konsentrasi atau membuat keputusan yang tepat. Kemudian, kelelahan emosional dapat memicu reaksi fisiologis seperti gangguan tidur, sakit kepala, gangguan pencernaan, dan kelelahan kronis, yang memperburuk kemampuan tubuh dalam menghadapi stress (Starry, 2023). Di lingkungan kerja, kondisi ini juga dapat berdampak pada kualitas hubungan sosial, karena individu yang mengalami kelelahan sering kali menarik diri, menjadi lebih mudah marah, atau menunjukkan sinisme terhadap rekan kerja dan klien (Beribe, 2024).

Kelelahan emosional sebagai fenomena psikologis yang kompleks dan multidimensi. Faktor-faktor yang memicu kondisi ini tidak hanya berasal dari tekanan eksternal, seperti lingkungan kerja yang tidak mendukung atau beban tugas yang berlebihan, tetapi juga dari faktor internal, misalnya strategi coping yang kurang adaptif atau rendahnya resiliensi individu. Intervensi untuk kelelahan emosional harus mencakup upaya di tingkat individu dan organisasi (Wardana & Waksito, 2024). Di tingkat individu, pelatihan manajemen stress, *mindfulness*, dan peningkatan keterampilan regulasi emosi dapat membantu memulihkan kapasitas emosional (Novianti, 2024). Sementara itu, di tingkat organisasi, penting untuk menciptakan suasana kerja yang sehat, memberikan dukungan sosial, dan menjaga beban kerja yang seimbang agar karyawan tidak terus-menerus berada di bawah tekanan yang melelahkan (Karolina, 2023).

Fenomena ini juga mencerminkan dinamika lingkungan kerja yang menuntut kemampuan adaptasi tinggi dari para karyawan. Ketika mereka terus-menerus harus menghadapi beban kerja yang besar, konflik peran, atau kurangnya dukungan sosial di tempat kerja, cadangan energi emosional mereka akan terkuras (Saraun & Ambarwati, 2022). Dalam kasus ini, kelelahan emosional bukan hanya berdampak pada individu, tetapi juga memiliki implikasi luas bagi organisasi. Karyawan yang mengalami kelelahan emosional cenderung menunjukkan penurunan keterlibatan kerja, munculnya perasaan sinis terhadap pekerjaan, hingga menurunnya kinerja secara keseluruhan (MF, 2021). Temuan ini menjadi peringatan bagi organisasi untuk lebih memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan sebagai bagian dari strategi keberlanjutan dan produktivitas.

Maslach dkk (2021) mengemukakan bahwa ada beberapa aspek dari *emotional exhasustion* yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan mental. Namun, instrumen pengukuran kelelahan emosional secara spesifik disusun dan divalidasi untuk konteks budaya Indonesia masih sangat terbatas, walaupun istilah tersebut sudah cukup dikenal dalam literatur psikologi. Kebanyakan pada studi di Indonesia

sering menggunakan adaptasi dari skala Maslach *Burnout Inventory* (MBI-HSS), meskipun telah melalui uji validitas kosntruk CFA, tetapi masih memiliki keterbatasan dalam hal kontekstualisasi bahasa dan budaya (Yulianto, 2020). Selain itu, pengembangan skala tersebut juga masih mengandalkan pendekatan teori tes klasik (CTT), di mana memiliki keterbatasan dalam mengukur reliabilitas dan validitas lintas kelompok responden (Retnawati, 2017).

Untuk mengatasi keterbatasan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan skala kelelahan emosional berbasis konteks lokal Indonesia, khususnya pada dimensi emosional, fisik, dan mental sebagaimana yang dikemukakan oleh Maslach. Namun, dirancang dengan menggunakan pendekatan *modern* yang mempertimbangkan keunikan karakteristik populasi sasaran. Penyusunan skala ini diharapkan dapat memberikan alat ukur yang *valid*, reliabel, dan lebih tepat sasaran untuk digunakan dalam *setting* kerja dan organisasi di Indonesia. Dalam penyusunan alat ukur juga penting untuk menekankan penyusunan alat ukur yang relevan secara kultural agar hasil pengukuran lebih akurat dan intervensi yang dilakukan menjadi lebih tepat sasaran (Rohayani, 2022).

Skala kelelahan emosional karyawan dari Yulianto (2020), mengembangkan skala EE (*Emotional Exhaustion*) mandiri yang digunakan untuk menilai kelelahan emosional pada karyawan sektor swasta dan publik. Pada skala ini ada beberapa kelebihan dan kekurangannya yaitu skala dikembangkan melalui proses validasi lokal dan eksplorasi empiris serta skala memberikan alternatif dari sekedar adaptasi MBI, namun adapun kekurangan dari skala ini yaitu skala masih belum digunakan di penelitian lain sehingga validitas eksternalnya terbatas dan skala belum ada uji banding dengan skala internasional seperti MBI atau OLBI. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut sangat penting untuk memperluas penggunaan skala ini di berbagai sektor pekerjaan dan wilayah, untuk memperkuat generalisasi dan validitas eksternalnya. Dengan demikian, skala ini memiliki potensi besar untuk menjadi alat ukur yang relevan dalam konteks Indonesia, tetapi masih memerlukan penguatan empiris melalui replikasi dan validasi lebih lanjut pada berbagai populasi. Langkah ini juga sejalan dengan rekomendasi Schaufeli et al. (2009) bahwa instrumen *burnout* yang baik harus konsisten secara lintas budaya dan diuji dalam berbagai pengaturan untuk memastikan keandalannya. Jika pengembangan ini terus berlanjut secara teratur, versi lokal skala kelelahan emosional ini dapat menjadi alternatif yang kuat dan kontekstual terhadap dominasi alat ukur yang dikembangkan di luar negeri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif deskriptif dengan pendekatan psikometrik, yang bertujuan untuk menyusun dan menguji kualitas psikometrik skala *emotional exhaustion*. Pendekatan ini digunakan untuk menggambarkan karakteristik konstruk kelelahan emosional melalui penyusunan item, validasi isi, validitas konstruk, serta uji reliabilitas instrumen. Sesuai dengan panduan dari Azwar (2015), penyusunan skala dilakukan melalui serangkaian langkah sistematis yang mencakup perumusan konstruk teoretis, penyusunan indikator dan butir, validasi ahli, uji coba instrumen, analisis faktor, hingga finalisasi skala. Fokus dari tipe penelitian ini bukan untuk menguji hubungan antar variabel, melainkan untuk mengembangkan alat ukur yang valid dan reliabel sesuai konteks budaya Indonesia, khususnya dalam lingkungan kerja industri pertambangan.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tambang di kota Samarinda dengan sampel penelitian sekitar 294 orang karyawan tambang di kota Samarinda yang dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu seperti berdasarkan kriteria tertentu seperti karyawan perusahaan tambang, memiliki pengalaman kerja minimal 6 bulan, domisili kota Samarinda, dan bersedia mengisi kuesioner secara jujur dan lengkap. Pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan software JASP (*Jeffreys's Amazing Statistics Program*) versi terbaru, yang menyediakan antarmuka statistik berbasis *point-and-click* yang mudah digunakan, serta mendukung berbagai analisis psikometrik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Kategori Subjek Penelitian

Rentang Hasil	Kategori	Jumlah	Persentase
$X < 77$	Rendah	73	24,83%
$77 \leq X < 133$	Sedang	197	67,01%
$X \geq 133$	Tinggi	24	8,16%

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas subjek berada pada kategori kelelahan emosional sedang (67,01%), diikuti oleh kategori rendah (24,83%) dan tinggi (8,16%). Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan emosional merupakan kondisi yang umum terjadi namun belum masuk ke tahap ekstrem. Validitas isi menunjukkan hasil yang sangat baik, dengan nilai *Content Validity Index* (CVI) sebesar 0,896. Semua item memiliki nilai *Content Validity Ratio* (CVR) $\geq 0,3$, yang menunjukkan bahwa item telah dianggap representatif oleh para ahli. Analisis EFA mengidentifikasi tiga faktor utama sesuai struktur teoretik. *Loading* faktor item sebagian besar berada di atas 0,5, yang menandakan kekuatan hubungan yang baik antara item dan dimensi. Uji KMO menghasilkan nilai 0,481, dan Bartlett's *test* signifikan, menandakan data layak untuk dianalisis faktor.

Pada tahap CFA, model tiga faktor menunjukkan kecocokan model yang sedang. Nilai CFI = 0,671 dan TLI = 0,653 belum ideal, namun RMSEA = 0,094 dan SRMR = 0,094 masih dapat diterima untuk model eksploratori. Validitas konvergen tercapai, dengan korelasi antar dimensi yang tinggi (0,854–0,958) serta rata-rata *loading* item $> 0,50$. Sementara itu, validitas diskriminan tetap terjaga karena item lebih tinggi *loading*-nya pada dimensi asal dibanding dimensi lain. Uji validitas eksternal melalui kelompok usia menunjukkan bahwa karyawan berusia 24–30 tahun memiliki skor kelelahan emosional yang lebih tinggi, menunjukkan kemampuan diskriminatif skala dalam membedakan kelompok berdasarkan karakteristik tertentu. Reliabilitas skala sangat tinggi dengan Cronbach's Alpha = 0,950. Hal ini menunjukkan bahwa konsistensi internal antar item sangat kuat, menjadikan skala ini layak digunakan dalam pengukuran psikologis profesional. Hasil ini mendukung kerangka teoritis dari Maslach et al. (2001), dan juga sejalan dengan temuan Yulianto (2020) yang menekankan bahwa skala lokal akan lebih akurat dalam mengungkap *burnout* di tempat kerja karena mempertimbangkan faktor budaya dan konteks.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan alat ukur kelelahan emosional yang *valid*, reliabel, dan tepat dalam konteks budaya Indonesia. Skala ini disusun berdasarkan dimensi kelelahan fisik, emosional, dan mental sebagaimana

dikemukakan oleh Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) yang menyatakan bahwa kelelahan emosional merupakan kondisi psikologis berupa kelelahan yang timbul akibat tekanan kerja yang berkepanjangan, terutama pada lingkungan kerja yang menuntut interaksi interpersonal yang tinggi. Hasil pengembangan skala menunjukkan bahwa sebagian besar item memiliki nilai validitas isi yang tinggi, dibuktikan dengan nilai *Content Validity Index* (CVI) sebesar 0,896, dan nilai *Content Validity Ratio* (CVR) $\geq 0,70$ pada hampir seluruh item. Hal ini menunjukkan bahwa para ahli sepakat bahwa item-item tersebut relevan dalam mengukur aspek kelelahan emosional. Validitas konten yang tinggi ini juga tercermin dalam penelitian Rizkina & Nurmalitasari (2022) yang menyusun skala *burnout* berbasis konteks lokal dan menyatakan bahwa keterlibatan pakar dalam validasi konten berperan penting dalam meningkatkan akurasi alat ukur (Rizkina & Nurmalitasari, 2022).

Analisis faktor eksploratori (EFA) dan analisis faktor konfirmatori (CFA) menghasilkan struktur tiga faktor yang merepresentasikan kelelahan fisik, emosional, dan mental. Nilai KMO sebesar 0,481 dan hasil Bartlett's *test* yang signifikan menunjukkan bahwa data tersebut layak untuk dianalisis. Sebagian besar item memiliki nilai *factor loading* di atas 0,5, bahkan banyak yang mencapai $>0,7$, yang menunjukkan kontribusi yang kuat dalam merepresentasikan faktor yang dimaksud. Hasil ini sejalan dengan penelitian Putri & Yudiarso (2025) yang mengadaptasi *Copenhagen Burnout Inventory* dan menemukan bahwa item dengan loading di atas 0,6 memiliki daya prediksi yang tinggi dalam mendeteksi *burnout* karyawan. Uji CFA menunjukkan RMSEA sebesar 0,094 dan SRMR sebesar 0,094, masih dalam batas yang dapat diterima untuk model eksplorasi awal. Namun, nilai CFI (0,671) dan TLI (0,653) berada di bawah ambang batas ideal ($>0,90$), yang menunjukkan bahwa model ini masih dapat ditingkatkan. Meskipun demikian, ketiga dimensi tersebut memiliki korelasi yang tinggi ($r = 0,854\text{--}0,958$), yang mendukung validitas konvergen, yaitu bahwa ketiganya memang merupakan bagian dari konstruk kelelahan emosional yang sama. Validitas diskriminan juga tercapai, ditunjukkan oleh item yang memiliki hubungan yang lebih kuat dengan dimensi aslinya dibandingkan dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga dimensi skala tersebut secara konseptual dapat dibedakan, meskipun saling terkait tetapi kelelahan emosional perlu dilihat sebagai bagian integral dari *burnout* yang dapat berdiri sendiri sebagai variabel yang terpisah dan spesifik serta dapat diukur secara multidimensi (Febiola & Afiati, 2024).

Dari segi reliabilitas, skala ini memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,950 yang menunjukkan konsistensi internal yang sangat tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian Yulianto (2020) yang menyatakan bahwa kelelahan emosional merupakan dimensi dengan reliabilitas tertinggi dari ketiga komponen *burnout* ($\alpha > 0,80$) dalam MBI versi Indonesia (Yulianto, 2020). Selain itu, analisis kelompok usia menunjukkan bahwa karyawan dengan usia 24–30 tahun memiliki tingkat kelelahan emosional yang lebih tinggi dibandingkan usia lainnya. Hal ini sejalan dengan penelitian Abdillah & Cahyono (2022) yang menyatakan bahwa usia muda produktif cenderung lebih rentan terhadap tekanan kerja dan konflik peran karena berada dalam masa adaptasi profesional dan karier (Abdillah & Cahyono, 2022). Hal ini mengindikasikan bahwa usia menjadi faktor penting dalam membedakan tingkat kelelahan emosional, dan skala ini mampu mengidentifikasi hal tersebut, sehingga memperkuat validitas diskriminan.

Hasil distribusi frekuensi menunjukkan bahwa mayoritas subjek penelitian berada pada kategori kelelahan emosional sedang (67,01%), disusul oleh kategori rendah (24,83%), dan hanya sebagian kecil (8,16%) yang termasuk dalam kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi kelelahan emosional merupakan fenomena umum yang dialami karyawan tambang, meskipun belum pada tingkat yang mengkhawatirkan. Namun demikian, proporsi yang cukup besar pada kategori sedang menunjukkan potensi risiko akumulatif kelelahan apabila tidak dikelola dengan baik oleh organisasi. Hal ini menjadi dasar penting untuk mengembangkan program promotif dan preventif yang berfokus pada pemeliharaan kesehatan mental di tempat kerja, khususnya dalam sektor industri dengan tekanan kerja tinggi.

Untuk hasil uji diskriminan ini berdasarkan kelompok usia untuk memperkuat validitas skala yang dikembangkan. Ditemukan bahwa kelompok usia 24–30 tahun memiliki skor kelelahan emosional yang lebih tinggi dibanding kelompok usia lainnya. Hal ini sejalan dengan literatur sebelumnya yang menyatakan bahwa individu pada usia produktif awal cenderung lebih rentan terhadap tekanan kerja, konflik peran, dan tuntutan adaptasi profesional (Abdillah & Cahyono, 2022). Temuan ini memperkuat peran usia sebagai faktor diferensial dalam pengalaman kelelahan emosional, sekaligus menegaskan bahwa skala ini memiliki sensitivitas dalam membedakan karakteristik responden berdasarkan atribut demografis. Selain itu, struktur konstruk tiga dimensi yang diperoleh melalui EFA dan CFA selaras dengan kerangka teoretik Maslach et al. (2001), yang menyatakan bahwa kelelahan emosional terdiri dari aspek fisik, emosional, dan mental. Meskipun nilai CFI dan TLI belum memenuhi kriteria ideal ($>0,90$), nilai RMSEA dan SRMR masih berada dalam batas toleransi untuk model eksploratori. Hal ini menunjukkan bahwa model yang dikembangkan sudah cukup representatif namun masih memungkinkan untuk disempurnakan, baik melalui revisi item maupun penambahan data pada populasi yang lebih luas. Korelasi tinggi antar dimensi (0,854–0,958) juga mendukung validitas konvergen, sekaligus menggambarkan bahwa ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan membentuk satu kesatuan konstruk kelelahan emosional.

Secara keseluruhan, skala yang dikembangkan dalam penelitian ini tidak hanya menunjukkan validitas dan reliabilitas yang tinggi, tetapi juga mampu menggambarkan kondisi psikologis karyawan secara akurat. Implikasi praktis dari hasil penelitian ini mengarah pada pentingnya penggunaan instrumen yang kontekstual dan berbasis budaya lokal dalam pengukuran psikologis di dunia kerja. Organisasi disarankan untuk menggunakan skala ini sebagai alat skrining awal untuk memantau tingkat kelelahan emosional karyawan secara berkala, serta merancang intervensi yang relevan guna mencegah terjadinya *burnout* kronis. Dengan demikian, skala ini tidak hanya memiliki nilai akademik, tetapi juga memiliki nilai aplikatif yang tinggi dalam konteks manajemen sumber daya manusia di sektor industri. Skala yang dikembangkan dalam penelitian ini berhasil memenuhi indikator validitas dan reliabilitas dalam konteks psikometrika *modern*. Skala ini memiliki potensi besar untuk digunakan di berbagai organisasi kerja, terutama sektor industri berat seperti pertambangan, yang memang menuntut kestabilan emosi yang tinggi dari karyawannya. Instrumen ini juga dapat menjadi dasar bagi intervensi manajemen stress berbasis data dan pengembangan kebijakan kesejahteraan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini berhasil mengembangkan skala kelelahan emosional yang *valid* dan reliabel berdasarkan konteks lokal Indonesia, khususnya untuk pekerja tambang di Kota Samarinda. Skala ini disusun berdasarkan tiga dimensi utama yaitu kelelahan fisik, emosional, dan mental, berdasarkan kerangka teori Maslach dkk. (2001). Proses pengembangan dilakukan secara sistematis melalui validasi isi, validitas konstruk (EFA dan CFA), dan uji reliabilitas, menghasilkan instrumen yang memenuhi standar psikometrik modern. Validitas isi menunjukkan CVI sebesar 0,896, sementara hasil EFA dan CFA mengonfirmasi struktur tiga faktor, dengan mayoritas pemuatan faktor di atas 0,5. Reliabilitas internal sangat tinggi ($\alpha = 0,950$), yang menunjukkan konsistensi item yang kuat.

Skala ini juga menunjukkan kemampuan diskriminatif di seluruh karakteristik demografis, terutama usia, dengan individu berusia 24–30 tahun cenderung memiliki skor kelelahan emosional yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa skala ini mampu menangkap variasi kelelahan berdasarkan faktor individu. Meskipun indeks kecocokan model CFA tidak optimal (CFI dan TLI <0,90), nilai RMSEA dan SRMR masih dalam batas yang dapat diterima untuk model eksploratif. Hal ini menunjukkan bahwa struktur skala cukup representatif tetapi masih memungkinkan penyempurnaan di masa mendatang.

Oleh karena itu, skala ini cocok digunakan sebagai alat ukur untuk menilai kelelahan emosional di sektor pekerjaan berisiko tinggi seperti pertambangan, dan dapat menjadi dasar untuk manajemen stress dan intervensi kesejahteraan kerja. Penelitian lebih lanjut direkomendasikan untuk memperluas penggunaan skala ini ke sektor industri lain dan melakukan perbandingan dengan alat ukur internasional seperti MBI dan OLBi guna memperkuat validitas eksternalnya dan menyesuaikan struktur model untuk meningkatkan indeks kecocokan CFA.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdillah, Q., & Cahyono, R. (2022). Sistematis Review: Dukungan Sosial Yang Dapat Mengurangi Burnout Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 9(1), 98-107.
- [2] Beribe, C. P. B., & Susilowati, I. H. (2024). Pengaruh Faktor Risiko Kelelahan Pada Pekerja Pertambangan Batu Bara Di PT. X. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796*, 3(3), 1038-1056. <https://www.ojs.cahayamandalika.com/index.php/jcm/article/view/2629>
- [3] Febiola, K., & Afiati, N. S. (2024). Kelelahan Emosional Dan Subjective Well Being: Studi Korelasi Pada Karyawan Perusahaan Finance: Emotional Exhaustion And Subjective Well Being: A Correlational Study Among Finance Company Employees. *Jurnal Psikologi Jambi*, 9(1), 15-20. <https://online-journal.unja.ac.id/jpj/article/view/37213>
- [4] Karolina, C., & Suyasa, P. T. Y. (2023). Hubungan kelelahan emosi dan work engagement: Peran resiliensi sebagai moderator. *Phronesis: Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 12(2), 106-117. <https://doi.org/10.24912/phronesis.v12i2.25303>
- [5] Lestari, P. R., & Rohayani, N. (2022). Validitas Konstruksi Instrumen Burnout untuk Konteks Kerja Indonesia. *Jurnal Ilmu Psikologi*, 12(2), 102–115. <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/JIP>
- [6] Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *no. February*.

- [7] MF, A. A. N. S., Gismin, S. S., & Hayati, S. (2021). Emotional exhaustion terhadap prokrastinasi akademik mahasiswa yang mengerjakan skripsi. *Jurnal Psikologi Karakter*, 1(2), 94-100. <https://doi.org/10.56326/jpk.v1i2.1236>
- [8] Novianti, D. (2024). Pengaruh Cyberloafing, Emotional Exhaustion Dan Job Burnout Terhadap Inovasi Individu Pada Pegawai Di Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 13(02), 45-52. <https://doi.org/10.30606/acqv4k56>
- [9] Putri, G. A. N., & Yudiarso, A. (2025). Penerapan Rasch Model untuk Validasi Copenhagen Burnout Inventory (CBI) Versi Indonesia. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 10(6). <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v10i6.60382>
- [10] Rambe, H., & Pareke, F. J. (2024). Peran Mediasi Burnout dalam Pengaruh Emotional Exhaustion dan Work Overload Terhadap Job Performance PNS Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 7(1), 814-829. [10.36778/jesya.v7i1.1483](https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1483)
- [11] Retnawati, H. (2017). *Validitas, reliabilitas, dan karakteristik butir*. Yogyakarta: Parama Publishing.
- [12] Rizkina, A. T., Rizqika, F., Rosa, F., & Nurmalitasari, F. (2022). Pengembangan Skala Burnout pada Pekerja: Modifikasi Skala The Maslach-Trisni Burnout Inventory. *Flourishing Journal*, 2(11), 672-684.
- [13] Saraun, G. G. S., & Ambarwati, K. D. (2022). Hubungan Antara Psychological Well-Being Dengan Burnout Pada Pekerja Pt Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong. *Jurnal EMPATI*, 11(5), 359-367. <https://doi.org/10.14710/empati.0.36745>
- [14] Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). *Burnout: 35 years of research and practice. Career Development International*, 14 (3), 204-220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- [15] Starry, K. K., Aironi, Z., Eli, E., & Sesa, A. K. N. R. (2023). Strategi Coping untuk Menurunkan Kelelahan Emosional (Emotional Exhaustion) Pada Orangtua Anak Berkebutuhan Khusus. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 5(5), 2104-2116. <https://repository.uwp.ac.id/2484/>
- [16] Susanti, S. L. (2018). Uji Validitas Konstruk Instrumen Health Professional Stress Inventory (HPSI). *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia)*, 4(2). <file:///C:/Users/Asus/Downloads/9289-25271-1-PB.pdf>
- [17] Wardana, D. A., & Waskito, J. (2024). Peran Kelelahan Emosional Sebagai Pemediasi Pada Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Dukungan Supervisor, Dan Rekan Kerja Terhadap Work-Family Conflict (Studi Di Pt Tmnc Manufacturing International). *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 17(1), 250-269. <https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v17i1.1175>
- [18] Yulianto, H. (2020). *Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) versi Bahasa Indonesia: Studi validasi konstruk pada anggota polisi*. *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 19-29. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v9i1.13329>