

ANALISIS STRES KERJA DAN SINDROM BURNOUT PADA KARYAWAN PT PERTAMINA MARKETING OPERATION REGION II PALEMBANG

Makalah Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia

Topik: Stres Kerja (Job Stress)



Dosen Pengampu:
DR. Rahayu Endang Suryani, M.M

Disusun oleh:
FEBITA DWI AYUNINGTIAS
NIM: 2414290010

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I.
GASAL 2026/2027**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga makalah Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia dengan judul “Analisis Stres Kerja dan Sindrom Burnout pada Karyawan PT Pertamina Marketing Operation Region II Palembang” ini dapat diselesaikan tepat waktu.

Makalah ini disusun untuk memenuhi tugas mata kuliah Seminar MSDM pada Program Studi S1 Manajemen, Universitas Persada Indonesia Y.A.I., dengan tujuan memperdalam pemahaman mengenai konsep stres kerja dan sindrom burnout dalam konteks manajemen sumber daya manusia, serta melatih kemampuan analisis terhadap kasus nyata yang didukung oleh teori dan hasil penelitian ilmiah.

Penulis menyadari bahwa sumber kasus yang tersedia secara terbuka mengenai kondisi internal PT Pertamina MOR II Palembang bersifat terbatas. Oleh karena itu, penulis berupaya menyajikan analisis secara jujur berdasarkan sumber yang dapat diverifikasi, termasuk mengakui secara eksplisit bagian-bagian yang belum didukung data kuantitatif, tanpa menambahkan asumsi atau data yang tidak memiliki dasar ilmiah.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Rahayu Endang S. selaku dosen pengampu mata kuliah Seminar MSDM atas bimbingan yang diberikan selama proses perkuliahan dan penyusunan makalah ini.

Penulis menyadari makalah ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga makalah ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Jakarta, 26 September 2026

Febita Dwi Ayuningtias

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I TEORI.....	1
1.1 Pengertian Stres Kerja Menurut Para Ahli	1
1.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja	1
1.3 Pengertian dan Dimensi Sindrom Burnout.....	1
1.4 Hubungan Stres Kerja dengan Sindrom Burnout.....	2
1.5 Dampak Burnout terhadap Karyawan dan Organisasi.....	3
1.6 Model/Teori yang Relevan dengan Kasus	3
BAB II JURNAL	4
2.1 Jurnal Nasional	4
2.1.1 Ristanti, Inayah, & Ekawati (2026)	4
2.1.2 Arini, Atmaka, Nurhakim, Shodiq, & Roshida (2023).....	4
2.1.3 Sjakbani, Ariyani, Sugiarto, & Sukwika (2025)	5
2.2 Jurnal Internasional	5
2.2.1 Lu, Zhang, Gao, Yan, Zhang, & Liu (2020)	5
2.2.2 Fu, Zhao, Gao, Li, Liu, & Liu (2022)	6
2.3 Keterkaitan dan Perbedaan Hasil Penelitian	6
2.4 Hubungan Hasil Penelitian dengan Topik Makalah	6
BAB III KASUS	7
3.1 Profil Singkat PT Pertamina dan MOR II Palembang	7
3.2 Uraian Kasus	7
3.3 Faktor Penyebab dan Dampak yang Ditemukan dalam Sumber	8
3.4 Data dan Fakta Relevan	8
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	10
4.1 Analisis Kasus dengan Teori Bab I	10
4.2 Keterkaitan dengan Jurnal Bab II	10
4.3 Faktor Penyebab yang Didukung Bukti.....	11
4.4 Dampak Burnout: Pemisahan Fakta, Interpretasi, dan Rekomendasi .	11
4.5 Alternatif Solusi dan Rekomendasi	12
4.6 Pemisahan Fakta, Interpretasi, dan Rekomendasi (Rangkuman)	12
BAB V KESIMPULAN	13

DAFTAR PUSTAKA	15
----------------------	----

BAB I

TEORI

1.1 Pengertian Stres Kerja Menurut Para Ahli

Robbins dan Judge (2023) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi dinamis yang dihadapi individu ketika berhadapan dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berkaitan dengan sesuatu yang diinginkannya, sementara hasil dari kondisi tersebut dipandang tidak pasti sekaligus penting bagi dirinya. Mangkunegara (2017) memandang stres kerja sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, yang dapat berakibat pada ketidakstabilan emosi dan kecemasan berlebih. Munandar (2014) menempatkan stres kerja sebagai hasil interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya, di mana tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu untuk menghadapinya memunculkan reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Ketiga definisi ini memiliki benang merah yang sama: stres kerja adalah kondisi ketegangan yang muncul dari ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu. Pemahaman ini menjadi dasar penting sebelum membahas sindrom burnout pada subbab berikutnya, karena burnout merupakan salah satu konsekuensi paling serius dari stres kerja yang berlangsung secara kronis.

1.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Munandar (2014) mengidentifikasi enam kelompok faktor penyebab stres kerja: faktor intrinsik pekerjaan (kondisi lingkungan kerja, beban kerja), faktor peran dalam organisasi (ambiguitas dan konflik peran), faktor pengembangan karier, faktor hubungan kerja, faktor struktur dan iklim organisasi, serta faktor di luar pekerjaan. Vanchapo (2020) menekankan beban kerja (workload) sebagai pemicu paling dominan, terutama pada pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi dan tanggung jawab operasional besar, kondisi yang relevan pada sektor energi seperti perminyakan dan gas, tempat kesalahan kerja berpotensi menimbulkan risiko keselamatan yang serius.

1.3 Pengertian dan Dimensi Sindrom Burnout

Istilah burnout pertama kali diperkenalkan oleh Freudenberger pada 1974 untuk menggambarkan kelelahan yang dialami pekerja di bidang kesehatan mental. Pr  at (2000) menegaskan bahwa sindrom ini tidak terbatas pada lingkungan kerja, usia, atau jenis kelamin tertentu, dan telah dilaporkan terjadi pada berbagai profesi (sebagaimana dikutip dalam Larasati dkk., 2020).

Burnout dapat didefinisikan sebagai kondisi stres kronis di lingkungan kerja yang tidak tertangani dengan baik, ditandai dengan kelelahan, depersonalisasi (sikap sinis dan negativisme), serta penurunan performa kerja. Berbeda dengan stres kerja yang dapat bersifat sesaat maupun berkelanjutan, burnout merupakan akumulasi dampak dari stres kerja yang berlangsung lama tanpa penanganan memadai (Larasati dkk., 2020).

Mengacu pada kerangka Maslach yang dikutip dalam Larasati dkk. (2020), burnout terdiri atas tiga dimensi: kelelahan emosional (emotional exhaustion) sebagai ciri utama burnout yang ditandai dengan perasaan energi terkuras; depersonalisasi (depersonalization) berupa upaya memberi jarak dari orang lain di lingkungan kerja sebagai bentuk proteksi diri; dan penurunan pencapaian pribadi (reduced personal accomplishment) yang ditandai dengan ketidakpuasan terhadap diri sendiri.

Gejala burnout bersifat multidimensi, meliputi gejala psikiatrik (gangguan konsentrasi dan memori, perubahan semangat kerja), gejala somatik (sakit kepala, gangguan gastrointestinal dan kardiovaskular), gejala psikosomatik (gangguan tidur, konsumsi alkohol berlebih), serta gejala sosial (menarik diri dari lingkungan, sering tidak masuk kerja) (Larasati dkk., 2020).

1.4 Hubungan Stres Kerja dengan Sindrom Burnout

Stres kerja dan burnout adalah dua konsep yang berkaitan erat, namun tidak identik. Munandar (2014) dan Robbins serta Judge (2023) menempatkan stres sebagai kondisi yang dapat bersifat sementara maupun kronis, sedangkan burnout secara spesifik merujuk pada dampak kumulatif dari stres kerja kronis yang tidak tertangani secara memadai. Dengan kata lain, tidak semua stres kerja berujung pada burnout, tetapi burnout hampir selalu didahului oleh periode stres kerja yang berkepanjangan.

Beberapa faktor penyebab burnout yang teridentifikasi meliputi stres berkepanjangan yang tidak ditangani dengan baik, ketidaksesuaian antara pekerja

dan lingkungan kerjanya, serta kesenjangan antara harapan dan kenyataan dalam pekerjaan (Larasati dkk., 2020). Secara spesifik, tiga pemicu utama burnout adalah beban kerja yang berlebihan, pengabaian terhadap hasil kerja, dan perasaan kurang dihargai di tempat kerja.

1.5 Dampak Burnout terhadap Karyawan dan Organisasi

Terhadap individu, burnout yang tidak segera ditangani dapat memicu gangguan psikologis berat, termasuk kecemasan dan gangguan depresif (Larasati dkk., 2020). Terhadap organisasi, burnout mengurangi produktivitas kerja dan menghambat pencapaian target kinerja yang diinginkan perusahaan (Hasibuan, 2017; Larasati dkk., 2020).

1.6 Model/Teori yang Relevan dengan Kasus

Untuk konteks PT Pertamina MOR II Palembang sebagai unit operasional perusahaan energi dengan tuntutan kerja tinggi, model yang relevan adalah model stressor-strain-burnout, yaitu perluasan dari model stressor-strain Robbins dan Judge (2023) yang menambahkan burnout sebagai titik akhir dari rangkaian stres kerja kronis yang tidak dikelola: sumber stres (stressor) dipersepsikan oleh individu, menimbulkan ketegangan (strain) berkelanjutan, dan jika tidak tertangani, berkembang menjadi burnout dengan tiga dimensinya. Model ini menjadi kerangka utama analisis pada Bab IV.

BAB II

JURNAL

2.1 Jurnal Nasional

2.1.1 Ristanti, Inayah, & Ekawati (2026)

Penelitian berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Burnout Syndrome pada Perawat (di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik)” ini diterbitkan dalam Journal of Public Health Science Research (JPHSR), Vol. 7 No. 1 (2026), oleh Universitas Muhammadiyah Gresik. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap burnout syndrome pada perawat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif observasional dengan desain cross-sectional; populasi penelitian adalah seluruh perawat RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik (338 orang), dengan sampel 184 perawat yang dipilih melalui simple random sampling, dianalisis menggunakan regresi logistik sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 50,5% perawat mengalami stres kerja kategori berat, dan 52,2% mengalami burnout kategori berat. Stres kerja terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap burnout syndrome ($B = 2,503$; $\text{sig} = 0,000$). Perawat dengan stres kerja berat berpeluang 12,21 kali lebih besar ($\text{Exp}(B) = 12,215$) mengalami burnout berat dibandingkan perawat dengan stres kerja ringan.

2.1.2 Arini, Atmaka, Nurhakim, Shodiq, & Roshida (2023)

Penelitian berjudul “Effect of Anxiety and Work Fatigue on Job Burnout, Distress, Health Eating Index and Blood Pressure through Coping Mechanism in Oil and Gas Company” diterbitkan dalam The Indonesian Journal of Public Health, Vol. 18 No. 2 (2023), oleh Universitas Airlangga. Penelitian ini bertujuan menguji hubungan gaya koping, kebiasaan makan, stres kerja, kelelahan, dan burnout okupasional. Metode yang digunakan adalah cross-sectional terhadap 102 pekerja tetap perusahaan minyak dan gas di Bojonegoro, Jawa Timur, dengan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kelelahan kerja karyawan migas berpengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap indeks pola makan sehat

melalui mekanisme koping, dan kecemasan yang dialami karyawan migas berpengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap indeks pola makan sehat dan tekanan darah (baik sistolik maupun diastolik) melalui mekanisme koping. Sumber ini penting karena objeknya adalah pekerja perusahaan minyak dan gas, sektor yang sama dengan Pertamina, meski bukan Pertamina secara langsung.

2.1.3 Sjakbani, Ariyani, Sugiarto, & Sukwika (2025)

Penelitian berjudul “Analysis of Work Stress Levels and Mental Health Among Workers at Cilacap Refinery Unit IV” diterbitkan dalam International Journal of Health Science & Medical Research, Vol. 4 No. 2 (2025), yang terakreditasi SINTA 4. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi tingkat stres kerja, menilai kesehatan mental, dan menganalisis hubungan keduanya pada pekerja kilang minyak. Metode yang digunakan adalah survei kuantitatif dengan kuesioner terstandarisasi pada pekerja Kilang Cilacap RU IV, dianalisis secara deskriptif, korelasi Pearson, dan regresi linear.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja pekerja berada pada kategori sedang, dan sebagian pekerja menunjukkan gejala kesehatan mental yang memerlukan perhatian. Hasil regresi menunjukkan pengaruh signifikan stres kerja terhadap kesehatan mental ($p < 0,05$). Sumber ini paling relevan secara kelembagaan, karena Kilang Cilacap RU IV adalah unit operasional PT Pertamina (Persero), meski berbeda wilayah dan fungsi dari MOR II Palembang, tetap merupakan perusahaan induk yang sama.

2.2 Jurnal Internasional

2.2.1 Lu, Zhang, Gao, Yan, Zhang, & Liu (2020)

Penelitian berjudul “The Status of Occupational Burnout and Its Influence on the Psychological Health of Factory Workers and Miners in Wulumuqi, China” diterbitkan dalam BioMed Research International (2020), DOI: 10.1155/2020/6890186. Penelitian ini menggunakan desain potong-lintang terhadap 6.130 pekerja pabrik dan penambang, menggunakan kuesioner daring berupa Chinese Maslach Burnout Inventory dan Symptom Check List-90. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 85,98% pekerja mengalami burnout okupasional

dalam berbagai tingkatan, dan burnout okupasional terbukti menjadi faktor risiko yang memengaruhi kesehatan psikologis pekerja.

2.2.2 Fu, Zhao, Gao, Li, Liu, & Liu (2022)

Penelitian berjudul “Association of Psychological Symptoms with Job Burnout and Occupational Stress among Coal Miners in Xinjiang, China: A Cross-Sectional Study” diterbitkan dalam *Frontiers in Public Health* (2022), DOI: 10.3389/fpubh.2022.1049822. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan signifikan dengan burnout kerja dan gejala psikologis pada penambang batu bara, memperkuat pola bahwa hubungan stres kerja dan burnout konsisten ditemukan pada pekerjaan bertekanan tinggi dan berisiko fisik, sebanding dengan sektor energi seperti Pertamina.

2.3 Keterkaitan dan Perbedaan Hasil Penelitian

Kelima jurnal di atas, meski berbeda sektor (kesehatan, migas, manufaktur, pertambangan), konsisten menunjukkan hubungan antara stres kerja atau kelelahan kerja dengan burnout maupun gangguan kesehatan mental terkait pekerjaan. Ristanti dkk. (2026) menemukan pengaruh signifikan positif dengan kekuatan hubungan yang besar ($\text{Exp}(B)=12,21$). Arini dkk. (2023) menemukan pengaruh tidak langsung melalui mekanisme koping. Sjakbani dkk. (2025) menemukan pengaruh signifikan terhadap kesehatan mental pada unit Pertamina. Kedua jurnal internasional memperkuat pola ini pada sektor manufaktur dan pertambangan di Tiongkok.

2.4 Hubungan Hasil Penelitian dengan Topik Makalah

Karena tidak ada studi kuantitatif yang mengukur langsung tingkat stres kerja atau burnout di MOR II Palembang secara statistik, jurnal-jurnal di atas, khususnya Sjakbani dkk. (2025) yang meneliti unit Pertamina lain dan Arini dkk. (2023) yang meneliti sektor migas sejenis, menjadi jembatan analisis pada Bab IV untuk menilai plausibilitas kasus burnout di MOR II Palembang, dengan tetap menjaga batas bahwa ini adalah penalaran berbasis kemiripan konteks, bukan bukti langsung dari unit yang sama.

BAB III

KASUS

3.1 Profil Singkat PT Pertamina dan MOR II Palembang

PT Pertamina (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang energi, dengan visi menjadi perusahaan energi nasional kelas dunia. Untuk fungsi pemasaran, Pertamina (pada masa sebelum restrukturisasi 2021) membagi wilayah operasinya menjadi delapan Marketing Operation Region (MOR), yaitu MOR I Medan, MOR II Palembang, MOR III Jakarta, MOR IV Semarang, MOR V Surabaya, MOR VI Balikpapan, MOR VII Makassar, dan MOR VIII Papua. MOR II bertanggung jawab atas pemasaran bahan bakar minyak di wilayah Sumatera Bagian Selatan, mencakup Sumatera Selatan, Lampung, Bengkulu, Bangka Belitung, dan Jambi, berkantor di Jalan Jenderal Ahmad Yani, Palembang, Sumatera Selatan.

Catatan: sejak 2021, fungsi niaga dan pemasaran ritel Pertamina direstrukturisasi ke PT Pertamina Patra Niaga sebagai Subholding Commercial & Trading, dan wilayah yang sebelumnya disebut "MOR II" kini beroperasi dengan nama "Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel". Karena sumber kasus utama makalah ini (Larasati dkk., 2020) ditulis sebelum restrukturisasi tersebut, penamaan "MOR II Palembang" digunakan sesuai konteks waktu penelitian aslinya.

3.2 Uraian Kasus

Kasus yang dibahas adalah program pencegahan sindrom burnout pada karyawan PT Pertamina MOR II Palembang, sebagaimana didokumentasikan dalam kegiatan pengabdian masyarakat oleh Larasati dkk. (2020) dari Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, atas permintaan langsung dari manajemen Pertamina MOR II Palembang.

Kegiatan ini dihadiri oleh 96 karyawan, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki (77,08%), yang bekerja pada berbagai fungsi termasuk teknik, keuangan, legal, IT, medikal, humas, dan SDM. Program terdiri atas tiga tahap: pretest untuk mengukur pemahaman awal karyawan mengenai sindrom burnout; sesi edukasi oleh dokter spesialis kedokteran jiwa mengenai deteksi dan penanganan burnout; dan penapisan tingkat kelelahan kerja karyawan.

Catatan: artikel sumber tidak mempublikasikan angka hasil pretest maupun hasil penapisan tingkat burnout karyawan MOR II Palembang. Program ini bersifat edukasi-preventif, bukan penelitian analitik dengan pengujian statistik. Makalah ini tidak menyatakan persentase karyawan yang benar-benar mengalami burnout karena data tersebut belum tersedia secara terbuka.

Sebagai konteks pembandingan dari unit Pertamina lain, penelitian Sjakbani dkk. (2025) pada pekerja Kilang Cilacap RU IV, juga unit operasional PT Pertamina, ditemukan tingkat stres kerja kategori sedang dengan pengaruh signifikan terhadap kesehatan mental pekerja. Data ini tidak menggantikan data MOR II Palembang, tetapi memberi gambaran bahwa isu stres kerja menjadi perhatian di berbagai unit operasional Pertamina.

3.3 Faktor Penyebab dan Dampak yang Ditemukan dalam Sumber

Larasati dkk. (2020) mengidentifikasi tiga pemicu utama sindrom burnout yang melatarbelakangi diselenggarakannya program ini: beban kerja yang berlebihan, pengabaian terhadap hasil kerja, dan perasaan kurang dihargai di tempat kerja. Artikel tersebut juga mengutip data survei nasional (bukan spesifik MOR II Palembang) bahwa di Indonesia, sekitar 64% karyawan secara umum mengalami peningkatan kelelahan akibat kerja, dan sekitar 20% memercayai kelelahan psikologis sebagai penyebab ketidakhadiran karena sakit.

Dampak yang secara eksplisit menjadi alasan penyelenggaraan program ini adalah kekhawatiran manajemen Pertamina MOR II Palembang terhadap penurunan produktivitas kerja dan tidak tercapainya target kinerja akibat burnout yang tidak tertangani, ini adalah pernyataan tujuan program dari sumber, bukan data hasil terukur.

3.4 Data dan Fakta Relevan

Indikator	MOR II Palembang (Larasati dkk., 2020)	Kilang Cilacap RU IV (Sjakbani dkk., 2025) - pembandingan
Jumlah partisipan	96 karyawan (peserta edukasi)	Tidak disebutkan dalam abstrak yang diakses
Jenis kelamin	77,08% laki-laki, 22,91% perempuan	Tidak dilaporkan

Indikator	MOR II Palembang (Larasati dkk., 2020)	Kilang Cilacap RU IV (Sjakbani dkk., 2025) - pembandingan
Data kuantitatif stres/burnout	Tidak dipublikasikan	Stres kerja kategori sedang
Hubungan stres–hasil kerja	Tidak diuji statistik dalam sumber ini	Signifikan terhadap kesehatan mental ($p < 0,05$)
Sifat kegiatan	Edukasi & pencegahan	Penelitian survei analitik

Dibanding kasus pada topik lain, kasus ini memiliki keterbatasan data kuantitatif yang lebih besar, karena sumber utama adalah laporan program edukasi, bukan penelitian dengan hasil statistik. Bab IV akan menyusun analisis dengan sangat berhati-hati agar tidak melebih-lebihkan bukti yang sebenarnya tersedia.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Kasus dengan Teori Bab I

Model stressor-strain-burnout yang dibangun pada Bab I relevan untuk membaca kasus PT Pertamina MOR II Palembang, meskipun dengan keterbatasan data yang harus diakui secara jujur. Tiga pemicu burnout yang diidentifikasi Larasati dkk. (2020), yaitu beban kerja berlebihan, pengabaian hasil kerja, dan perasaan kurang dihargai, sejalan dengan kategorisasi faktor penyebab stres kerja versi Munandar (2014), khususnya faktor intrinsik pekerjaan dan faktor hubungan kerja. Ini menunjukkan bahwa secara konseptual, kondisi yang melatarbelakangi program pencegahan burnout di MOR II Palembang konsisten dengan teori stres kerja yang telah dibahas.

Namun, karena tidak tersedia data kuantitatif tingkat stres atau burnout aktual karyawan MOR II Palembang, posisi kasus ini pada model stressor-strain-burnout tidak dapat dipastikan, apakah karyawan berada pada tahap stres kerja awal, stres kronis, atau sudah mengalami burnout penuh. Yang dapat dipastikan hanyalah bahwa manajemen perusahaan menilai risiko ini cukup serius untuk menyelenggarakan program pencegahan proaktif.

4.2 Keterkaitan dengan Jurnal Bab II

Data pembandingan dari Sjakbani dkk. (2025) pada Kilang Cilacap RU IV, sesama unit operasional Pertamina, menemukan tingkat stres kerja kategori sedang dengan pengaruh signifikan terhadap kesehatan mental. Jika pola ini dianggap dapat memberi gambaran umum kondisi di lingkungan kerja Pertamina, dengan catatan ini adalah penalaran analogis dan bukan bukti langsung, maka kemungkinan situasi di MOR II Palembang tidak jauh berbeda: tingkat stres kerja yang cukup berarti untuk memerlukan perhatian manajemen, namun belum tentu berada pada level ekstrem.

Temuan Ristanti dkk. (2026) dan Arini dkk. (2023) memperkuat pola umum bahwa stres kerja dan kelelahan kerja secara konsisten berhubungan dengan burnout di berbagai sektor, baik kesehatan, migas, maupun manufaktur (Lu dkk., 2020; Fu dkk., 2022). Pola lintas jurnal ini memberi landasan teoretis yang masuk

akal bahwa upaya pencegahan burnout di MOR II Palembang bukan tindakan tanpa dasar, melainkan konsisten dengan pola yang ditemukan di sektor sejenis.

4.3 Faktor Penyebab yang Didukung Bukti

Faktor yang benar-benar tercatat dalam sumber utama, bukan asumsi tambahan, adalah tiga pemicu yang disebutkan eksplisit oleh Larasati dkk. (2020): beban kerja berlebihan, pengabaian hasil kerja, dan perasaan kurang dihargai. Faktor tambahan seperti jam kerja, shift kerja, atau tekanan operasional spesifik, yang lazim ditemukan di jurnal pembeding sektor migas (Arini dkk., 2023; Sjakbani dkk., 2025), tidak disebutkan secara eksplisit dalam sumber utama MOR II Palembang, sehingga tidak diklaim sebagai faktor yang terbukti terjadi di unit tersebut, melainkan hanya disebut sebagai kemungkinan berdasarkan kemiripan sektor.

4.4 Dampak Burnout: Pemisahan Fakta, Interpretasi, dan Rekomendasi

Fakta dari sumber:

- Manajemen PT Pertamina MOR II Palembang menginisiasi program pengabdian masyarakat karena kekhawatiran terhadap dampak burnout pada produktivitas dan pencapaian target kinerja (Larasati dkk., 2020).
- Tidak ada data terbuka mengenai persentase karyawan yang benar-benar mengalami burnout di MOR II Palembang.
- Pada unit Pertamina lain (Cilacap RU IV), stres kerja terbukti signifikan berpengaruh terhadap kesehatan mental pekerja (Sjakbani dkk., 2025).

Interpretasi penulis:

Inisiatif proaktif manajemen MOR II Palembang untuk mengadakan program pencegahan burnout, melibatkan psikiater profesional dan hampir 100 karyawan lintas fungsi, mengindikasikan bahwa manajemen memandang risiko burnout sebagai isu nyata di lingkungan kerja mereka, sejalan dengan pola yang terlihat di unit Pertamina lain dan sektor migas sejenis. Namun, ini bukan bukti statistik bahwa burnout benar-benar terjadi secara meluas di MOR II Palembang.

Kesenjangan yang perlu ditandai:

Belum tersedia penelitian kuantitatif yang mengukur secara langsung tingkat stres kerja dan prevalensi burnout di PT Pertamina MOR II Palembang. Ini adalah

celah riset penting yang idealnya diisi oleh penelitian lanjutan, bukan oleh generalisasi dari unit Pertamina lain atau sektor migas secara umum.

4.5 Alternatif Solusi dan Rekomendasi

- Program edukasi dan deteksi dini berkelanjutan, melanjutkan dan melembagakan program seperti yang telah dilakukan Larasati dkk. (2020), idealnya disertai pengukuran terstandarisasi seperti Maslach Burnout Inventory.
- Manajemen beban kerja proporsional, sejalan dengan temuan bahwa beban kerja berlebihan menjadi salah satu pemicu utama burnout (Vanchapo, 2020; Larasati dkk., 2020).
- Penguatan apresiasi dan pengakuan hasil kerja, merespons langsung faktor pengabaian hasil kerja dan kurang dihargai yang disebutkan sebagai pemicu burnout.
- Program dukungan psikologis berkelanjutan, memperluas praktik baik yang sudah dimulai menjadi layanan konseling rutin, bukan hanya kegiatan satu kali.

4.6 Pemisahan Fakta, Interpretasi, dan Rekomendasi (Rangkuman)

Fakta murni bersumber dari Larasati dkk. (2020) dan Sjakbani dkk. (2025) sebagaimana dikutip di atas. Interpretasi penulis mencakup pembacaan pola lintas unit Pertamina dan lintas sektor pada bagian 4.1 hingga 4.2 serta 4.4. Rekomendasi pada bagian 4.5 disusun berdasarkan teori dan saran dari sumber asli, namun bukan hasil pengujian empiris baru dari penulis.

BAB V

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada Bab I hingga Bab IV, dapat disimpulkan beberapa hal berikut.

Pertama, secara teoretis, stres kerja dan sindrom burnout merupakan dua konsep yang berkaitan erat namun tidak identik. Stres kerja adalah kondisi ketegangan akibat ketidaksesuaian tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu (Robbins & Judge, 2023; Mangkunegara, 2017; Munandar, 2014), sedangkan burnout adalah dampak kumulatif dari stres kerja kronis yang tidak tertangani, ditandai dengan tiga dimensi: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi (Larasati dkk., 2020).

Kedua, kajian terhadap lima jurnal menunjukkan bahwa stres kerja dan kelelahan kerja berhubungan secara signifikan dengan burnout di berbagai sektor, kesehatan, minyak dan gas, manufaktur, dan pertambangan, meski kekuatan dan mekanisme hubungannya bervariasi menurut konteks.

Ketiga, terkait rumusan masalah makalah ini, jawaban yang dapat diberikan bersifat terbatas dan harus disampaikan dengan jujur: sumber utama kasus PT Pertamina MOR II Palembang (Larasati dkk., 2020) adalah laporan program edukasi pencegahan burnout, bukan penelitian analitik dengan data statistik. Karena itu, makalah ini tidak dapat menyatakan secara pasti berapa tingkat stres kerja atau prevalensi burnout aktual di kalangan karyawan MOR II Palembang. Yang dapat disimpulkan adalah bahwa manajemen perusahaan memandang risiko burnout cukup serius untuk diambil tindakan pencegahan proaktif, dan pola ini konsisten dengan temuan pada unit Pertamina lain serta sektor migas sejenis.

Keempat, temuan ini menegaskan pentingnya membedakan antara bukti langsung dan penalaran analogis berbasis kemiripan konteks, sebuah prinsip metodologis yang secara konsisten dijaga sepanjang makalah ini.

Kelima, rekomendasi yang dapat diajukan meliputi melembagakan program edukasi dan deteksi dini burnout secara berkelanjutan dengan instrumen terstandarisasi, pengelolaan beban kerja yang proporsional, penguatan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan, serta perluasan program dukungan psikologis menjadi layanan berkelanjutan.

Keenam, makalah ini merekomendasikan perlunya penelitian lanjutan yang secara langsung mengukur tingkat stres kerja dan prevalensi burnout di PT Pertamina MOR II Palembang atau entitas penerusnya, untuk mengisi kesenjangan data yang teridentifikasi dalam makalah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arini, S. Y., Atmaka, D. R., Nurhakim, I., Shodiq, A., & Roshida, D. S. (2023). Effect of anxiety and work fatigue on job burnout, distress, health eating index and blood pressure through coping mechanism in oil and gas company. *The Indonesian Journal of Public Health*, 18(2), 302–313. <https://doi.org/10.20473/ijph.v18i2.2023.302-313>
- Fu, A., Zhao, T., Gao, X., Li, X., Liu, X., & Liu, J. (2022). Association of psychological symptoms with job burnout and occupational stress among coal miners in Xinjiang, China: A cross-sectional study. *Frontiers in Public Health*, 10, 1049822. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.1049822>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi, Cet. 18). Bumi Aksara.
- Larasati, V., Arroyantri P, B., Maritska, Z., Parisa, N., & Syauki Ikhsan, D. (2020). Edukasi pencegahan sindrom kelelahan (burnout) pada karyawan Pertamina MOR II Palembang. *Jurnal Pengabdian Masyarakat: Humanity and Medicine (HUMMED)*, 1(3), 139–148. <https://doi.org/10.32539/hummed.v1i3.13>
- 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, 6890186. <https://doi.org/10.1155/2020/6890186>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Cet. 14). Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2014). Psikologi industri dan organisasi. UI-Press.
- Ristanti, E. P., Inayah, Z., & Ekawati, R. (2026). Pengaruh stres kerja terhadap burnout syndrome pada perawat (di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik). *Journal of Public Health Science Research (JPHSR)*, 7(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). Organizational behavior (19th ed.). Pearson Education.

Sjakbani, S., Ariyani, N., Sugiarto, S., & Sukwika, T. (2025). Analysis of work stress levels and mental health among workers at Cilacap Refinery Unit IV. *International Journal of Health Science & Medical Research*, 4(2), 94–103. <https://doi.org/10.37905/ijhsmr.v4i2.34172>

Vanchapo, A. R. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. CV Penerbit Qiara Media.