DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i2
P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Burnout* Pada Pegawai Salah Satu Instansi Pemerintah di Kota Bandung

[1] Farhan Nurkholis Sabiq, [2] Andhika Mochamad Siddiq, [3] Arie Hendra Saputro
[1,2,3] Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia
E-mail: [1]farhannurkholissabiq@student.inaba.ac.id, [2]andhika.mochamad@inaba.ac.id, [3]arie.hendra@inaba.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini berangkat dari fenomena meningkatnya jumlah pegawai yang melaksanakan pekerjaan lembur dengan durasi kerja yang relatif tinggi. Kondisi tersebut dapat mengurangi kesempatan pegawai untuk memulihkan kondisi fisik dan psikologis, sehingga berpotensi meningkatkan risiko terjadinya *burnout*. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi tingkat *burnout*, beban kerja, dan stres kerja pada pegawai, sekaligus menguji pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *burnout* di salah satu instansi pemerintah di Kota Bandung. Penelitian menerapkan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 100 orang pegawai sebagai responden yang dipilih melalui penyebaran kuesioner. Analisis terhadap data penelitian dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa beban kerja, stres kerja, dan *burnout* yang dialami responden berada pada kategori cukup tinggi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja masing-masing memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap *burnout*, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (p < 0,05). Pengujian yang dilakukan secara simultan juga memperlihatkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap tingkat *burnout*. Kemampuan model dalam menjelaskan variasi *burnout* ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,735, yang berarti 73,5% perubahan *burnout* dapat diterangkan oleh beban kerja dan stres kerja. Sementara itu, 26,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja maupun stres kerja cenderung diikuti oleh meningkatnya tingkat *burnout* pada pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, organisasi disarankan menerapkan pembagian beban kerja yang lebih proporsional serta memperkuat upaya pengelolaan stres kerja melalui kebijakan dan program yang tepat, sehingga potensi terjadinya *burnout* dapat ditekan sekaligus mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Kata kunci : ***Beban Kerja; Stres Kerja; Burnout***

ABSTRACT

The growing incidence of employee overtime, particularly involving prolonged working hours, has become an important organizational concern because insufficient recovery opportunities may contribute to both physical and psychological exhaustion. Against this background, the present study examined the levels of *burnout*, workload, and work stress, while also evaluating the effects of workload and work stress on *burnout* among employees of a government institution in Bandung. A quantitative approach was employed by collecting questionnaire responses from 100 employees. The research data were processed using multiple linear regression analysis. The findings revealed that *burnout*, workload, and work stress were generally classified as moderately high. Regression testing further demonstrated that workload and work stress each had a positive and statistically significant relationship with *burnout* (p < 0.05). When analyzed simultaneously, both independent variables also exhibited a significant combined contribution to *burnout*. The regression model produced an *Adjusted R Square* value of 0.735, indicating that workload and work

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538 DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i2

stress accounted for 73.5% of the variation in *burnout*, whereas the remaining 26.5% was associated with variables not incorporated into the present study. Overall, the findings suggest that increases in workload and work stress are likely to be accompanied by higher levels of employee *burnout*. These results highlight the importance of implementing balanced workload allocation and comprehensive work stress management initiatives to reduce the likelihood of *burnout* while promoting a healthier and more productive workplace.

Keyword : ***Workload; Work Stress; Burnout***

1. PENDAHULUAN

Tekanan kerja yang terjadi secara berkelanjutan dapat menyebabkan pegawai mengalami *burnout*, yaitu kondisi yang ditandai dengan kelelahan fisik, emosional, dan mental. Dampak dari kondisi ini antara lain penurunan motivasi, produktivitas, dan efektivitas dalam bekerja. Tingginya beban kerja serta stres kerja merupakan faktor yang diduga memengaruhi munculnya burnout pada pegawai.

Salah satu instansi pemerintah di Kota Bandung merupakan unit kerja yang memiliki tugas dan fungsi dalam mendukung penyelenggaraan pelayanan publik sesuai dengan bidang tugasnya. Berdasarkan data lembur pegawai pada periode Januari–September 2025, jumlah jam lembur mengalami fluktuasi dengan total 466 jam. Sebagian pegawai harus bekerja di luar jam kerja normal karena adanya tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Kondisi tersebut dapat mengurangi waktu pemulihan fisik dan mental, sehingga meningkatkan potensi terjadinya *burnout*.

Tabel 1.1 Data Lembur Pegawai Salah Satu Instansi Pemerintah di Kota Bandung Januari-September 2025

Bulan	Total Lembur (Jam)	Jumlah Pegawai
Januari	73	144
Februari	42	144
Maret	19	143
April	33	143
Mei	48	143
Juni	87	171
Juli	80	171
Agustus	40	171
September	44	171
Total	**466**	

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa total jam lembur pegawai di salah satu instansi pemerintah di Kota Bandung selama Januari hingga Juni tidak menunjukkan pola yang tetap. Setelah mencatat 73 jam lembur pada Januari, jumlah tersebut menurun menjadi 42 jam pada Februari dan 19 jam pada Maret. Memasuki April hingga Juni, jam lembur kembali meningkat secara bertahap, yaitu menjadi 33 jam, 48 jam, dan mencapai 87 jam pada Juni. Variasi tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja pegawai berubah sesuai dengan periode pelaksanaan pekerjaan. Akibatnya, pada periode tertentu sebagian pegawai perlu bekerja melampaui jam kerja normal untuk menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Tingginya jam lembur yang dilakukan secara terus-menerus dapat menjadi indikator adanya tuntutan kerja yang berlebihan dan berkepanjangan. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan risiko *burnout*, terutama apabila pegawai harus mengorbankan waktu istirahat, menguras energi emosional, serta mengurangi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Apabila lembur dilakukan secara terus-menerus tanpa disertai pengaturan waktu kerja dan kesempatan pemulihan yang memadai, pegawai berisiko mengalami akumulasi kelelahan fisik maupun mental. Akumulasi kelelahan tersebut pada akhirnya menurunkan motivasi, menimbulkan kejenuhan, serta mengurangi efektivitas kerja, sehingga meningkatkan risiko terjadinya *burnout*.

Pengaturan beban kerja yang proporsional menjadi salah satu fokus dalam Manajemen Sumber Daya Manusia karena berperan dalam mendukung efektivitas kerja sekaligus menjaga kondisi fisik dan psikologis pegawai

DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i2
P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538

karena berpotensi memengaruhi efektivitas pengelolaan pegawai dan pencapaian tujuan organisasi. Beban kerja dapat mempengaruhi kinerja, (Mustika et al., 2024), Menurut penelitian lain, beban kerja tidak memengaruhi kinerja secara eksklusif, tetapi secara signifikan memengaruhi kinerja ketika dikombinasikan dengan faktor lain (Kusumah & Saputro, 2025; Tobing et al., 2025). Temuan dari sejumlah penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa tingkat produktivitas dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang dialami pegawai (Yuliana & Saputro, 2026).

Menurut penelitian terdahulu, lembur yang berlebihan terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan *burnout*. (Rusidari & Agung Surya Dwianto, 2026) menjelaskan bahwa lembur yang dilakukan secara terus-menerus dapat memicu burnout karena mengurangi waktu pemulihan fisik dan mental pekerja serta mengganggu keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, (Nora et al., 2025) Temuan penelitian tersebut mengindikasikan bahwa aktivitas lembur memiliki peran dalam meningkatkan risiko terjadinya *burnout* pada lingkungan kerja. Dengan demikian, lembur yang dilakukan secara terus-menerus berpotensi meningkatkan risiko *burnout* karena pekerja memiliki waktu pemulihan yang lebih sedikit setelah menghadapi tuntutan pekerjaan. Frekuensi lembur yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang besar sehingga perlu bekerja di luar jam kerja normal untuk menyelesaikan tugasnya. Selain berpotensi meningkatkan risiko *burnout*, Hasil analisis mengindikasikan bahwa tuntutan pekerjaan yang dihadapi pegawai cenderung tinggi, sehingga berpotensi meningkatkan tekanan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Beban kerja menggambarkan besarnya tuntutan tugas yang perlu diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu dengan tetap memperhatikan kemampuan yang dimiliki. Apabila tuntutan pekerjaan tersebut melebihi kapasitas pegawai, kondisi tersebut dapat meningkatkan tekanan kerja yang pada akhirnya berpotensi memicu terjadinya *burnou*t, maka kemampuan yang dimiliki tidak lagi sebanding dengan beban tugas yang harus diselesaikan sehingga berpotensi menimbulkan tekanan kerja (Lintang Walarian & Maulvi Nazir Ahmad Al Arif, 2024). Berdasarkan tabel 1.1, pola lembur yang tidak stabil ini menunjukkan bahwa pada bulan-bulan tertentu pegawai harus menghadapi beban kerja yang lebih besar daripada periode lainnya. Menurut Gibson (dalam Maulidah et al., 2022), meningkatnya frekuensi lembur dapat mengindikasikan tingginya beban kerja yang diterima pegawai. Situasi ini umumnya muncul ketika tuntutan pekerjaan, target penyelesaian, dan keterbatasan waktu kerja tidak seimbang, sehingga pegawai harus mengalokasikan waktu di luar jam kerja normal untuk menyelesaikan tugasnya. *Burnout* karyawan akan meningkat dengan setiap kenaikan beban kerja (Felix Candra, 2024). Karyawan akan lebih rentan mengalami kelelahan psikologis dan fisik karena tuntutan kerja yang meningkat dan beban kerja yang berat. Karyawan yang mengalami *burnout* yang tidak teratasi akan membahayakan organisasi dan mereka sendiri. Tingginya frekuensi lembur yang disertai beban kerja berlebih menunjukkan adanya tuntutan pekerjaan yang melampaui kapasitas fisik dan mental pegawai. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan risiko munculnya stres kerja sekaligus *burnout*.

Menurut Gibson (dalam Hamid dkk, 2021), Ketidakmampuan individu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja, tuntutan pekerjaan, serta kondisi psikologisnya dapat memicu terjadinya stres kerja. Salah satu penelitian menyebutkan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan karyan (Yordan Kalos et al., 2023). Hal tersebut penting mengingat stres yang berlebih menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berujung pada perilaku negatif seperti rendahnya kehadiran bahkan keinginan untuk keluar (Robbins & Judge, 2022).

Berdasarkan tabel 1.1, pegawai harus bekerja melebihi jam kerja normal untuk mengejar target yang tidak dapat diselesaikan dalam waktu reguler. Karyawan akan merasa lebih lelah jika mereka bekerja dengan lebih banyak atau lebih banyak stres di tempat kerja (Felix Candra, 2024). Stres kerja dapat timbul akibat tekanan yang dihadapi dalam pekerjaan dan, Tekanan pekerjaan yang terus dialami tanpa adanya pemulihan yang memadai berpotensi menyebabkan kelelahan pada pegawai. Dalam kondisi demikian, stres kerja dapat berkembang menjadi gangguan pada aspek psikologis dan emosional yang ditandai oleh munculnya rasa cemas, sedih, serta putus

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538 DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i2

asa. Pegawai yang menghadapi tuntutan kerja melebihi kapasitasnya cenderung lebih rentan mengalami kelelahan fisik. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara berkelanjutan, berbagai masalah kesehatan, seperti hipertensi, gangguan pada sistem pencernaan, dan gangguan tidur, berpotensi muncul. Keadaan tersebut berpotensi memicu stres kerja karena beban pekerjaan yang diterima melampaui kapasitas fisik dan mental pegawai.

Analisis yang dilakukan menunjukkan adanya keterkaitan antara tingginya tingkat *burnout* dengan beban kerja serta stres kerja yang dialami pegawai. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini konsisten dengan berbagai penelitian sebelumnya, yang sama-sama mengungkapkan bahwa peningkatan beban kerja dan stres kerja berkaitan dengan meningkatnya tingkat *burnout* (Felix Candra, 2024). Organisasi perlu memastikan bahwa beban kerja didistribusikan sesuai kemampuan pegawai dan didukung oleh kebijakan yang mampu mengelola stres kerja, sehingga potensi terjadinya *burnout* dapat diminimalkan. Atas dasar permasalahan yang telah diidentifikasi, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Burnout* pada Pegawai Salah satu Instansi Pemerintah di Kota Bandung".

2. LANDASAN TEORI

Beban Kerja

Beban kerja menurut Vanchapo (dalam Mustika & Saputro, 2024) Dalam pelaksanaan pekerjaan, pegawai dituntut untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Keseluruhan tuntutan pekerjaan tersebut mencerminkan beban kerja yang harus disesuaikan dengan kemampuan masing-masing pegawai.

Faktor-faktor beban kerja menurut Tarwaka (dalam Intan & Amalina Rizqi, 2024) diklasifikasikan menjadi dua kelompok, yaitu factor internal dan factor eksternal:

1. Faktor Eksternal
   a. Dimensi fisik dan dimensi mental merupakan dua komponen utama yang membentuk aspek tugas. Dimensi fisik terdiri atas berbagai komponen yang berkaitan dengan kondisi dan sarana kerja, meliputi lingkungan kerja, lokasi kerja, fasilitas, peralatan, kondisi kerja, sikap kerja, serta alat bantu yang digunakan dalam menjalankan pekerjaan. Adapun dimensi mental berkaitan dengan kompleksitas pekerjaan serta tanggung jawab yang melekat pada pekerjaan tersebut.
   b. Efektivitas pengelolaan beban kerja dipengaruhi oleh berbagai kebijakan organisasi, antara lain berupa penataan waktu kerja dan waktu istirahat, penerapan pola kerja bergilir, serta mekanisme pemberian upah kepada pegawai, pelaksanaan kerja malam, serta pembagian wewenang kepada pegawai.
2. Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang memengaruhi beban kerja terdiri atas empat dimensi, yaitu dimensi fisik, kimia, biologis, dan psikologis. Dimensi fisik mencakup berbagai kondisi lingkungan, seperti pencahayaan, kebisingan, dan faktor mekanis. Dimensi kimia berkaitan dengan keberadaan debu, gas, serta zat pencemar di

DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i2
P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538

udara yang berpotensi memengaruhi aktivitas kerja. Selanjutnya, dimensi biologis meliputi paparan bakteri, virus, dan parasit, sedangkan dimensi psikologis berhubungan dengan aspek penempatan tenaga kerja.

3. Faktor Internal
   a. **Faktor biologis** Karakteristik biologis individu meliputi berbagai kondisi fisik yang bersifat bawaan maupun berkembang, seperti usia, jenis kelamin, ukuran tubuh, status kesehatan, dan status gizi.
   b. **Faktor psikologis** karakteristik psikologis mencerminkan aspek mental dan emosional yang memengaruhi individu, antara lain persepsi, perasaan, keyakinan, keinginan, serta kepuasan.

Stres Kerja

Menurut (Lukan et al., 2022), stres kerja tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik individu, tetapi juga oleh berbagai faktor yang terdapat dalam lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut meliputi beban kerja, tuntutan waktu, hubungan kerja, dan kondisi organisasi. Sementara itu, faktor internal meliputi persepsi individu, kemampuan dalam menghadapi tekanan, serta kondisi psikologis yang dimiliki.

(Hidayati & Harsono, 2021) Berbagai penelitian terdahulu mengemukakan bahwa Berbagai faktor yang berasal dari aspek internal maupun eksternal individu dapat memengaruhi timbulnya stres kerja. Faktor eksternal meliputi lingkungan fisik, tuntutan pekerjaan, hubungan kerja, serta berbagai tantangan dan kondisi organisasi yang dihadapi dalam pelaksanaan pekerjaan. Adapun faktor internal berkaitan dengan karakteristik individu yang memengaruhi kemampuan dalam merespons dan mengatasi stres. Kemampuan tersebut dipengaruhi oleh kondisi kesehatan, kesejahteraan emosional, serta keterampilan individu dalam menerapkan berbagai strategi pengelolaan stres, termasuk teknik relaksasi.

Burnout

Menurut Maslach dan Leiter (2016) (dalam Salendu & Maldini, 2021), Stres kerja yang berlangsung secara berkepanjangan dapat berkembang menjadi *burnout*, yaitu keadaan psikologis yang mencerminkan *burnout* diidentifikasi melalui tiga dimensi utama, yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), sinisme atau depersonalisasi (*cynicism/depersonalization*), dan penurunan pencapaian diri (*reduced personal accomplishment*) (sikap sinis atau depersonalisasi terhadap pekerjaan), serta *reduced professional efficacy* atau *reduced personal accomplishment* (menurunnya efikasi profesional atau pencapaian diri. Ketiga dimensi tersebut mencerminkan kondisi individu yang mengalami kelelahan, menarik diri secara psikologis dari pekerjaannya, serta merasa kurang mampu menjalankan tugas secara efektif.

Listopad et al., (2021), menjelaskan bahwa *burnout* merupakan kondisi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, sehingga kemunculannya tidak dapat dijelaskan hanya

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538 DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i2

oleh satu penyebab, seperti biologis, psikologis, sosial, spiritual, budaya, dan lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut meliputi tingginya tuntutan pekerjaan, lamanya jam kerja, terbatasnya dukungan sosial, ketidakseimbangan antara usaha yang diberikan dengan kompensasi yang diterima, karakteristik individu, serta kondisi kerja yang kurang mendukung.

3. METODOLOGI

Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian melibatkan 100 pegawai pada salah satu instansi pemerintah di Kota Bandung sebagai populasi. Seluruh anggota populasi dipilih sebagai sampel melalui teknik *non-probability sampling* dengan metode *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert lima tingkat.

Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kelayakan instrumen sebelum digunakan dalam analisis. Setelah dinyatakan memenuhi persyaratan, data dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis selanjutnya dilakukan melalui uji parsial (*uji t*), uji simultan (*uji F*), serta analisis koefisien determinasi (R^2). Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 24.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Sebanyak 100 responden berpartisipasi dalam penelitian ini melalui pengisian kuesioner yang telah disebarkan. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai tingkat beban kerja, stres kerja, dan *burnout*. Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *burnout* kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda.

Tabel 1.2 Analisis Deskriptif Beban Kerja

Beban Kerja	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Keterangan
	1	2	3	4	5		
X1_1	14	38	25	14	9	266	Cukup Tinggi
X1_2	12	32	25	23	8	283	Cukup Tinggi
X1_3	11	26	22	28	13	306	Cukup Tinggi
X1_4	12	29	22	26	11	295	Cukup Tinggi
X1_5	11	49	19	16	5	255	Rendah
X1_6	14	37	17	20	12	279	Cukup Tinggi
TOTAL						1684	Cukup Tinggi
PERSENTASE						56,13 %	

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2026

Tabel 1.3 Analisis Deskriptif Stres Kerja

Stres Kerja	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Keterangan
	1	2	3	4	5		
X2_1	7	48	25	10	10	268	Cukup Tinggi
X2_2	12	48	17	11	12	263	Cukup Tinggi
X2_3	15	47	19	14	5	247	Rendah
X2_4	14	38	23	16	9	268	Cukup Tinggi
X2_5	10	43	16	22	9	277	Cukup Tinggi
X2_6	6	37	23	22	12	297	Cukup Tinggi
X2_7	14	30	22	23	11	287	Cukup Tinggi
X2_8	14	31	22	24	9	283	Cukup Tinggi
X2_9	13	43	18	17	9	266	Cukup Tinggi
X2_10	9	52	24	10	5	250	Rendah

DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i2
P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538

TOTAL	**2706**	**Cukup Tinggi**
PERSENTASE	**54,12 %**	

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2026

Analisis deskriptif menghasilkan persentase sebesar 56,13% untuk variabel beban kerja, yang menunjukkan kategori cukup tinggi. Sementara itu, variabel stres kerja memperoleh persentase sebesar 54,12% dan termasuk dalam kategori yang sama. Analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa responden cenderung mengalami beban kerja dan stres kerja dengan intensitas yang cukup tinggi.

Hasil analisis deskriptif Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator dengan skor tertinggi pada variabel beban kerja terdapat pada pernyataan mengenai pemanfaatan waktu kerja oleh pegawai yang belum dilakukan secara optimal. Temuan ini mengindikasikan bahwa efektivitas pengelolaan waktu kerja masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan tugas dapat berlangsung lebih efisien. Sementara itu, pada variabel stres kerja, indikator dengan skor tertinggi berkaitan dengan persaingan yang tidak sehat di lingkungan kerja. Hasil analisis memperlihatkan bahwa kondisi suasana kerja yang kurang kondusif memberikan kontribusi paling besar terhadap tingkat stres kerja yang dialami responden.

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2022), validitas penelitian mencerminkan kemampuan data dalam menggambarkan kondisi yang sebenarnya pada objek yang diteliti. Semakin akurat data merepresentasikan keadaan nyata, semakin tinggi tingkat validitas hasil penelitian.

Tabel 1.4 Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Sign	Keterangan
1	0,573	0,361	0,000	Valid
2	0,534	0,361	0,000	Valid
3	0,664	0,361	0,000	Valid
4	0,506	0,361	0,000	Valid
5	0,582	0,361	0,000	Valid
6	0,637	0,361	0,000	Valid

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian validitas, seluruh item pada variabel beban kerja memiliki nilai *r* hitung yang lebih tinggi dibandingkan nilai *r* tabel. Dengan terpenuhinya kriteria tersebut, setiap item dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

Tabel 1.5 Uji Validitas Stres Kerja (X2)

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Sign	Keterangan
1	0,553	0,361	0,000	Valid
2	0,545	0,361	0,000	Valid
3	0,724	0,361	0,000	Valid
4	0,406	0,361	0,000	Valid
5	0,724	0,361	0,000	Valid
6	0,485	0,361	0,000	Valid
7	0,635	0,361	0,000	Valid
8	0,575	0,361	0,000	Valid
9	0,646	0,361	0,000	Valid
10	0,415	0,361	0,000	Valid

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel tersebut, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel stres kerja memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai *r* tabel. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan telah memenuhi kriteria validitas dan dapat digunakan sebagai instrumen pengukuran variabel stres kerja dalam penelitian ini.

Tabel 1.6 Uji Validitas *Burnout* (Y)

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Sign	Keterangan

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538 DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i2

1	0,694	0,361	0,000	Valid
2	0,922	0,361	0,000	Valid
3	0,558	0,361	0,000	Valid
4	0,864	0,361	0,000	Valid
5	0,796	0,361	0,000	Valid
6	0,747	0,361	0,000	Valid
7	0,804	0,361	0,000	Valid
8	0,782	0,361	0,000	Valid
9	0,805	0,361	0,000	Valid
10	0,709	0,361	0,000	Valid
11	0,661	0,361	0,000	Valid

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada tabel tersebut, seluruh item pernyataan pada variabel *burnout* memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar daripada nilai *r* tabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan telah memenuhi kriteria validitas, sehingga dapat dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur variabel beban kerja dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Koefisien *Cronbach's Alpha* menjadi salah satu indikator dalam mengevaluasi konsistensi suatu instrumen penelitian. Instrumen dapat dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien tersebut berada pada angka 0,60 atau lebih, sehingga instrumen tersebut dianggap mampu menghasilkan data yang konsisten dalam pengukuran penelitian.

Tabel 1.7 Uji Realibilitas Instrumen Kuesioner

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,772	Reliabel
Stres Kerja	0,609	Reliabel
Burnout	0,917	Reliabel

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel tersebut, seluruh variabel penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas yang ditetapkan. Nilai Cronbach's Alpha pada variabel beban kerja sebesar 0,772, stres kerja sebesar 0,609, dan *burnout* sebesar 0,917. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik, sehingga dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

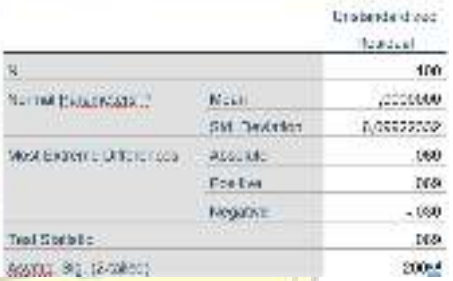
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Salah satu persyaratan dalam analisis regresi adalah terpenuhinya asumsi normalitas pada nilai residual. Untuk memastikan hal tersebut, penelitian ini melakukan pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Suatu model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas apabila nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05

Tabel 1.8 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test



Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari tingkat batas pengujian yaitu 0,05. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan telah memenuhi salah satu asumsi dalam analisis regresi, sehingga dapat dilanjutkan pada tahap pengujian berikutnya.

Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan yang kuat antarvariabel independen dalam suatu model regresi. Suatu model regresi dapat dikatakan terbebas dari gejala multikolinearitas apabila memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 serta nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Oleh karena itu, pengujian ini menggunakan nilai

DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i2
P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538

VIF dan tolerance sebagai dasar untuk mengetahui keberadaan multikolinearitas dalam model penelitian.

Tabel 1.9 Uji Multikolonieritas

Collinearity Statistics		
Variabel	**VIF**	**Tolerance**
Beban Kerja	1.65	0.605
Stress	1.65	0.605

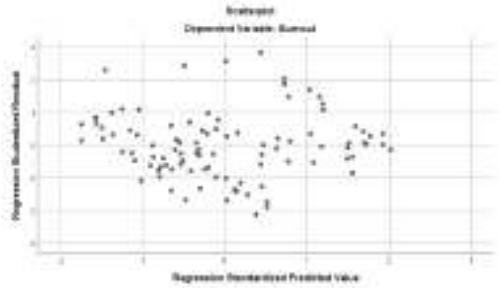
Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang disajikan pada tabel tersebut, diketahui bahwa variabel beban kerja dan stres kerja memperoleh nilai tolerance sebesar 0,605, yaitu lebih besar dari nilai batas 0,10. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang diperoleh sebesar 1,65, sehingga masih berada dalam batas yang ditentukan yaitu kurang dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi tidak adanya multikolinearitas, sehingga variabel independen yang digunakan tidak menunjukkan adanya keterkaitan yang kuat antarvariabel.

Uji Heterokedasitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Identifikasi adanya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola penyebaran titik-titik pada grafik scatterplot. Apabila pola penyebaran titik menunjukkan kondisi tertentu, maka dapat diketahui apakah model regresi mengalami permasalahan heteroskedastisitas atau tidak.

Gambar 1.1 Uji Heterokedasitas



Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengamatan pada grafik scatterplot, diketahui bahwa persebaran titik-titik data tidak menunjukkan pola yang jelas dan menyebar secara tidak beraturan. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami indikasi heteroskedastisitas, sehingga asumsi terkait kesamaan varians residual telah terpenuhi.

Uji Regresi Linear Berganda

"Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu beban kerja (X1) dan stres kerja (X2), terhadap variabel dependen *burnout* (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS, diperoleh model persamaan regresi yang menggambarkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = -6{,}426 + 0{,}981X - 0{,}853$$

Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi, diperoleh nilai konstanta (α) sebesar -6,426. Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel beban kerja dan stres kerja berada pada kondisi konstan atau bernilai nol, maka nilai variabel *burnout* diperkirakan berada pada angka -6,426). Namun, karena kondisi tersebut tidak menggambarkan keadaan nyata dalam penelitian ini, nilai konstanta hanya digunakan sebagai nilai awal atau dasar perhitungan dalam model regresi.

Nilai koefisien regresi pada variabel beban kerja (X_1) sebesar 0,981 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada beban kerja akan diikuti oleh peningkatan nilai *burnout* sebesar 0,981 satuan, dengan asumsi variabel stres kerja (X_2) tidak mengalami perubahan. Koefisien regresi yang bernilai positif mengindikasikan adanya hubungan yang searah antara beban kerja dan *burnout*. Artinya, semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka kecenderungan tingkat *burnout* yang dialami juga akan semakin meningkat

Koefisien regresi pada variabel stres kerja (X_2) sebesar 0,853 menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan satu satuan pada stres kerja, maka nilai *burnout* akan mengalami peningkatan sebesar 0,853 satuan dengan asumsi variabel beban kerja (X_1) berada dalam kondisi konstan. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa stres kerja

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538 DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i2

memiliki arah hubungan yang sejalan dengan *burnout*. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin besar pula kecenderungan peningkatan tingkat *burnout* yang dialami.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel beban kerja dan stres kerja menunjukkan arah hubungan yang positif terhadap *burnout*. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja maupun stres kerja yang dirasakan oleh pegawai akan diikuti dengan meningkatnya tingkat *burnout*. Jika dilihat dari nilai koefisien regresinya, variabel beban kerja memiliki nilai yang lebih tinggi, yaitu sebesar 0,981 dibandingkan dengan variabel stres kerja sebesar 0,853. Oleh karena itu, dalam model penelitian ini, beban kerja dapat dikatakan memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan *burnout* dibandingkan dengan stres kerja.

Koefesien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel independen, yaitu beban kerja dan stres kerja, dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen berupa *burnout*. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa nilai R Square (R^2) yang diperoleh sebesar 0,740, sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,735.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi, nilai Adjusted R Square sebesar 0,735 menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi pada variabel *burnout* sebesar 73,5%. Sementara itu, sebesar 26,5% variasi *burnout* lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, dukungan organisasi, *work-life balance*, gaya kepemimpinan, serta berbagai faktor lain yang dapat berhubungan dengan tingkat *burnout*.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan hubungan antara beban kerja dan stres kerja terhadap *burnout* dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut memberikan peran yang cukup besar dalam menjelaskan variasi tingkat *burnout* yang terjadi pada responden penelitian.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial (*uji t*) digunakan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Pengujian ini dilakukan dengan melihat perbandingan antara nilai *t* hitung dan *t* tabel serta mempertimbangkan tingkat signifikansi yang diperoleh. Variabel independen dapat dinyatakan berpengaruh terhadap variabel dependen apabila nilai *t* hitung lebih besar dari nilai *t* tabel dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Nilai *t* hitung digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen, sedangkan nilai signifikansi menjadi dasar dalam menentukan apakah hubungan antarvariabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan.

Gambar 1.1 Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	-6.426	2.471		-2.600	.011
Beban Kerja	.981	.152	.429	6.442	.000
Stres Kerja	.853	.108	.524	7.868	.000

a. Dependent Variable: Burnout

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,981 dengan nilai *t* hitung sebesar 6,442 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dibandingkan batas pengujian 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga keputusan pengujian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif

DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i2
P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538

dan signifikan terhadap *burnout*. Artinya, peningkatan beban kerja yang dirasakan oleh pegawai akan diikuti dengan meningkatnya kecenderungan terjadinya *burnout*

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel stres kerja memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,853, dengan nilai *t* hitung sebesar 7,868 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih rendah dibandingkan dengan batas signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05 (0,000 < 0,05). Oleh karena itu, hasil pengujian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh pegawai, maka semakin besar pula kecenderungan peningkatan *burnout* pada pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian *uji t*, diketahui bahwa seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima secara parsial. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja secara individual memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap tingkat *burnout* pada responden penelitian.

Uji F (Uji Simultan)

Pengujian F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama memiliki kemampuan masing-masing variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen melalui model regresi. Model regresi dinilai layak secara statistik apabila hasil uji F memenuhi dua persyaratan, yaitu nilai *F* hitung melampaui *F* tabel dan nilai signifikansi tidak melebihi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kombinasi seluruh variabel independen mampu menjelaskan perubahan pada variabel dependen secara signifikan.

Tabel Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10487,908	2	5243,954	138,117	.000b
	Residual	3682,852	97	37,968		
	Total	14170,760	99			
a. Dependent Variable: Burnout						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja						

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2026

Uji F menghasilkan nilai *F* hitung sebesar 138,117 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Temuan ini membuktikan bahwa beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout.*

Hasil uji simultan membuktikan bahwa beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *burnout*. Semakin tinggi beban kerja dan stres kerja yang dialami pegawai, semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang berpotensi muncul.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *burnout*. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh beban kerja terhadap *burnout* dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang diterima oleh pegawai akan diikuti dengan meningkatnya tingkat *burnout* yang dialami. Hal ini menggambarkan bahwa tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan atau kapasitas individu dapat menyebabkan kelelahan secara fisik maupun psikologis, sehingga berpotensi meningkatkan risiko terjadinya *burnout*.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan *burnout* berada pada kategori cukup tinggi. Kondisi tersebut mendukung adanya keterkaitan antara beban kerja dengan tingkat *burnout* yang dialami oleh responden. Temuan

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538 DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i2

penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat berkontribusi terhadap munculnya *burnout*, karena tuntutan pekerjaan yang tinggi dan berlangsung secara berkelanjutan dapat menyebabkan kelelahan, baik secara fisik, emosional, maupun mental. Hasil penelitian ini juga didukung oleh temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout.*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu melakukan pengelolaan beban kerja secara seimbang dengan menyesuaikan pembagian tugas berdasarkan kemampuan pegawai, melakukan evaluasi beban kerja secara rutin, serta memberikan waktu istirahat yang cukup guna meminimalkan risiko terjadinya *burnout*. Dari sisi akademik, penelitian ini memberikan dukungan empiris terkait hubungan antara beban kerja dan *burnout*, serta dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi penelitian berikutnya dengan mempertimbangkan variabel lain yang juga dapat memengaruhi tingkat *burnout*.

Temuan dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Chandra, 2024), (Nabila Khairunnisa Gilang Indryan & Suhana, 2022), (Nursani Nursani et al., 2025), yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *burnout.*

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Burnout
Diskusi

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis, diketahui bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh stres kerja terhadap *burnout* dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai akan diikuti dengan meningkatnya kecenderungan terjadinya *burnout*. Tekanan pekerjaan yang terjadi secara berkelanjutan dalam periode tertentu dapat memicu kelelahan, baik secara fisik maupun psikologis, sehingga meningkatkan risiko pegawai mengalami *burnout*.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa tingkat stres kerja dan *burnout* pada responden berada dalam kategori cukup tinggi. Temuan tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara kedua variabel yang diteliti. Berdasarkan landasan teori yang digunakan, stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memicu terjadinya *burnout* ketika tuntutan pekerjaan yang diterima oleh individu melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki untuk mengatasinya.. Kondisi tersebut dapat memicu terjadinya kelelahan secara emosional, fisik, maupun mental. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi praktis bagi organisasi untuk melakukan berbagai strategi yang bertujuan dalam mengelola serta menekan tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai, seperti membangun lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kualitas komunikasi antarpegawai, memberikan kejelasan terkait pembagian tugas, serta menyediakan dukungan yang sesuai bagi pegawai. Berbagai upaya tersebut diharapkan mampu meminimalkan risiko terjadinya *burnout*. Secara akademis, penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya bukti empiris mengenai hubungan antara stres kerja dan *burnout*. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian berikutnya untuk mengkaji faktor-faktor lain yang belum termasuk dalam model penelitian ini.

Temuan dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kusumawati & Dewi, 2021), (Soelton et al., 2023), dan (Marisa, 2021) Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *burnout*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu melakukan pengelolaan beban kerja dan stres kerja secara lebih efektif sebagai langkah untuk mengurangi tingkat *burnout* pada pegawai. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa indikator pada variabel beban kerja dengan nilai tertinggi berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Oleh karena itu, organisasi perlu mendorong efektivitas penggunaan waktu kerja melalui pengaturan skala prioritas pekerjaan, penetapan sasaran

P-ISSN : 2654-4946
DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i2 E-ISSN : 2654-7538

kerja yang terukur, pelaksanaan pemantauan penyelesaian tugas secara berkala, serta pemberian pelatihan terkait manajemen waktu (*time management*). Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengatur waktu kerja secara lebih optimal, sehingga beban pekerjaan dapat dikelola dan dikendalikan dengan lebih efektif.

Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa indikator dengan nilai tertinggi pada variabel stres kerja berkaitan dengan adanya persaingan yang kurang sehat di lingkungan kerja yang masih dirasakan oleh pegawai. Sebagai upaya dalam mengatasi kondisi tersebut, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong kolaborasi antarpegawai. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan hubungan kerja yang harmonis, membangun komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan pegawai, menerapkan sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan, serta memperkuat budaya kerja yang menjunjung tinggi profesionalisme dan sikap saling menghargai. Melalui penerapan berbagai upaya tersebut, diharapkan potensi persaingan yang tidak sehat dalam lingkungan kerja dapat dikurangi, sehingga tingkat stres kerja dan *burnout* pada pegawai dapat diminimalkan.

Secara akademis, penelitian ini memberikan sumbangan terhadap pengembangan kajian ilmiah melalui penambahan bukti empiris mengenai hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan *burnout*. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi sumber referensi bagi penelitian selanjutnya untuk memperluas model penelitian dengan memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi tingkat *burnout*.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *burnout* pada pegawai salah satu instansi pemerintah di Kota Bandung, dapat diketahui bahwa variabel *burnout*, beban kerja, dan stres kerja berada pada kategori cukup tinggi. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang diterima oleh pegawai akan diikuti dengan meningkatnya kecenderungan terjadinya *burnout*. Selanjutnya, variabel stres kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin besar pula potensi peningkatan *burnout* yang dialam.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan variasi tingkat *burnout* sebesar 73,5%, sementara 26,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja menjadi faktor yang berperan penting dalam menentukan tingkat *burnout* pada pegawai. Temuan ini memberikan implikasi bagi organisasi untuk melakukan pengelolaan beban kerja secara lebih efektif serta menerapkan strategi yang tepat dalam mengendalikan stres kerja. Upaya tersebut diharapkan mampu menekan potensi terjadinya *burnout* dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih sehat, nyaman, serta produktif bagi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Chandra, F. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Burnout*. *13*(1), 137–145.

Hidayati, L. N., & Harsono, M. (2021). Tinjauan Literatur Mengenai Stres Dalam Organisasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *18*, 1–11.

Intan, T., & Amalina Rizqi, M. (2024). Analisis Rangkap Jabatan Pada Pt Pos Indonesia Regional V Surabaya. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, *7*(2), 141–151. https://doi.org/10.37888/bjrm.v7i2.650

Kusumah, V., & Saputro, A. (2025). Pengaruh Pengalaman Kerja, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Salah Satu Perusahaan Manufaktur Bidang Industri Tekstil Kota Bandung). *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, *6*(3), 1–13. https://doi.org/10.53697/emak.v6i3.2886

Kusumawati, P. M., & Dewi, I. G. A. M. (2021). PERAN STRES KERJA

MEMEDIASI PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP BURNOUT PERAWAT RUMAH SAKIT DAERAH MANGUSADA BADUNG. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *10*(3), 209. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2021.v10.i03.p01

Lintang Walarian, & Maulvi Nazir Ahmad Al Arif. (2024). Dampak Beban Kerja dan Stress Terhadap Niat Pergantian Karyawan di PT.MYS Bakti Cibitung. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, *3*(3), 74–89. https://doi.org/10.55606/jupiman.v3i3.4140

Listopad, I. W., Michaelsen, M. M., Werdecker, L., & Esch, T. (2021). Bio-Psycho-Socio-Spirito-Cultural Factors of Burnout: A Systematic Narrative Review of the Literature. *Frontiers in Psychology*, *12*(December), 1–23. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.722862

Lukan, J., Bolliger, L., Pauwels, N. S., Luštrek, M., Bacquer, D. De, & Clays, E. (2022). Work environment risk factors causing day-to-day stress in occupational settings: a systematic review. *BMC Public Health*, *22*(1), 1–13. https://doi.org/10.1186/s12889-021-12354-8

Marisa, P. A. A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Hardiness terhadap Burnout. *Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*.

Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU "ABC" Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, *3*(2), 159–176. https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611

Mustika, S., Saputro, A. H., Siddiq, A. M., Muttaqin, R., & Ismail, G. D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trifa Raya Laboratories. *Inaba Journal Of Psychology*, *2*(1), 18–25. https://doi.org/10.56956/ijop.v2i1.394

Nabila Khairunnisa Gilang Indryan, & Suhana. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout pada Perawat Covid-19 di RSAU Dr. M. Salamun. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, *2*(1), 310–318. https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i1.1068

Nora, M. Y. D., Fanggidae, R. E., Maak, C. S., & Nursiani, N. P. (2025). Pengaruh Overtime Dan Workload Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt.Besi Baja Metalindo Mojokerto Jawa Timur). *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, *6*(2), 609–617. https://doi.org/10.70581/glory.v6i2.17035

Nursani Nursani, Fai Nando, & M. Ahyar Putra. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Perawat pada Ruang NICU RSUD Bima. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, *3*(1), 209–222. https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v3i1.1234

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Essentials of Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education,Inc.

Rusidari, & Agung Surya Dwianto. (2026). Overtime Trap: Literature Review Burnout Mechanism and Declining Work–Life Balance. *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)*, *3*(1), 386–403. https://doi.org/10.62567/micjo.v3i1.1872

Salendu, A., & Maldini, M. F. (2021). Ketidakamanan pekerjaan dan

kinerja tugas: Peran burnout sebagai mediator. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, *9*(2), 150–155. https://doi.org/10.22219/jipt.v9i2.14485

Soelton, M., Astuti, P., Naswardi, Susilowati, E., & Nugrahati, T. (2023). Bagaimanakah Beban Kerja Dan Stres Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi. *Conference on Economic and Business Innovation (CEBI)*, *1*(35), 1168–1181.

Studi, P., Administrasi, I., & Putra, U. W. (2022). *Mutia dan Suprayoga (1)*. *2*, 96–113.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Tobing, R. F., Muttaqin, R., & Aryanti, A. N. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Pelatihan dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi (PSDMBP). *ECo-Buss*, *8*(2), 2000–2012. https://doi.org/10.32877/eb.v8i2.3465

Yordan Kalos, Fanji Wijaya, Gurawan Dayona, & Arie Hendra Saputro. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Media Solusi Network. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *9*(4), 1359–1367. https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1320

Yuliana, A. P., & Saputro, A. H. (2026). Pengaruh Budaya Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pada Bagian Sewing Di PT Kahatex. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, *4*(1), 6311–6324. https://doi.org/10.61104/alz.v4i1.4091