

# **PENGARUH BEBAN KERJA , WORK-LIFE BALANCE, DAN STRESS KERJA TERHADAP JOB BURNOUT PADA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI KOTA SURABAYA**

Muhammad rizki zulfikar (1), Sri Budi Kasiyati (2)

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
[muhammadzulfikar337@gmail.com](mailto:muhammadzulfikar337@gmail.com) , [endahbudiarti@untag-sby.ac.id](mailto:endahbudiarti@untag-sby.ac.id)

## **ABSTRACT**

The purpose of this study was to investigate the impact of Workload, work-life balance, and Job Stress on Job Burnout in teachers at Madrasah Aliyah Negeri Surabaya City. The sampling method used non-probability sampling with total sampling, and data analysis was conducted using SPSS 27 on 74 teachers. The results of the analysis showed that Workload did not have a significant effect on job burnout, although there was an insignificant effect. In contrast, the work-life balance variable exerts a significant influence on job burnout, showing a positive relationship, and the job stress variable also exerts a significant influence on job burnout, showing a significant impact. Further analysis shows that collectively, workload, work-life balance, and job stress exert a significant influence on job burnout. Thus, this finding supports the hypothesis that the combination of the three variables significantly contributes to the level of job burnout in teachers at Madrasah Aliyah Negeri Surabaya City.

**Keywords:** Workload; Work-Life Balance, Work Stress, Job Burnout.

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menginvestigasi dampak Beban Kerja, Work-Life Balance, dan Stres Kerja terhadap Job Burnout pada guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya. Metode pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan total sampling, dan analisis data dilakukan menggunakan SPSS 27 pada 74 guru. Hasil analisis menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap job burnout, walaupun ada pengaruh yang tidak signifikan. Sebaliknya, variabel work-life balance memberikan pengaruh signifikan terhadap job burnout, menunjukkan hubungan positif, dan variabel stres kerja juga memberikan pengaruh signifikan terhadap job burnout, menunjukkan dampak yang signifikan. Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa secara kolektif, beban kerja, work-life balance, dan stres kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap job burnout. Dengan demikian, temuan ini mendukung hipotesis bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut secara signifikan berkontribusi terhadap tingkat job burnout pada guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya.

**Kata kunci:** . Beban Kerja , Work-Life Balance, Stress Kerja , Job Burnout

## **Pendahuluan**

Dalam era globalisasi ini, perkembangan teknologi telah memberikan dampak signifikan pada berbagai aspek kehidupan manusia, terutama dalam sektor pendidikan. Meskipun globalisasi membawa beberapa keuntungan, seperti peningkatan ekonomi dan akses lebih cepat terhadap informasi, penting untuk hati-hati mempertimbangkan dampaknya terhadap kesehatan mental individu. Menurut laporan CNN Indonesia pada 18 Agustus 2021, survei di media sosial CNNIndonesia.com mengungkapkan bahwa 77,3% karyawan mengalami burnout. Sekitar 46,7% di antaranya harus standby selama 24 jam untuk pekerjaan, 38,7% merasakan tekanan dari jumlah pekerjaan yang berlebihan, dan 14,6% menyatakan bahwa rapat yang terus-menerus menjadi penyebabnya. Pengajar atau guru, khususnya, sering menghadapi risiko burnout karena beban tugas yang tinggi. Respons guru terhadap Kurikulum Merdeka dapat bervariasi tergantung pada pengalaman dan perspektif masing-masing. Sebagian melihatnya sebagai peluang untuk meningkatkan kreativitas, fleksibilitas, dan memberikan ruang lebih luas dalam metode pengajaran, yang dapat mengurangi kelelahan akibat kurikulum yang terlalu

kaku. Namun, ada juga kekhawatiran bahwa pendekatan Kurikulum Merdeka dapat menimbulkan tekanan, terutama bagi guru yang perlu menyesuaikan materi pelajaran, merancang kurikulum baru, dan menyesuaikan gaya mengajar mereka. Perubahan yang terlalu cepat atau tanpa dukungan yang memadai dapat meningkatkan beban kerja dan risiko burnout.

Menurut (Martini, 2018), Beban kerja merujuk pada rangkaian tugas atau aktivitas yang harus dilaksanakan oleh sebuah unit organisasi atau individu yang menjabat dalam suatu periode waktu tertentu. Penyusunan beban kerja yang efektif memungkinkan perusahaan untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan dapat mengelola beban kerja dengan tepat dan bagaimana hal ini mempengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan. Beban kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap operasi keseluruhan perusahaan atau lembaga.

Menurut (Desnithalia & Purba, 2021), mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat meningkatkan work-life balance. Selain itu, menjaga keseimbangan yang konsisten antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memberikan dampak positif berupa semangat kerja yang lebih tinggi, perasaan kepuasan, dan tanggung jawab yang lebih besar. Dalam konteks pekerjaan, istilah "work-life balance" merujuk pada sejauh mana seseorang dapat mengatur waktu dan perhatian mereka secara seimbang antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Untuk mencegah tingkat stres yang berlebihan dan mengurangi risiko burnout, penting untuk memiliki pengaturan waktu kerja yang rasional, memberi prioritas pada aspek kehidupan pribadi, dan mengakui pentingnya menjaga work-life balance.

Stres kerja adalah tekanan yang muncul karena tugas pekerjaan dan memiliki potensi untuk memengaruhi kesehatan mental dan fisik pekerja, yang dapat mengakibatkan berbagai masalah kesehatan, baik secara psikis maupun fisik (Pajow et al., 2020). Stres dapat dipicu oleh berbagai faktor, termasuk konflik, beban kerja, durasi atau jam kerja yang panjang, dan dinamika hubungan kerja.

Burnout atau kejenuhan kerja adalah kondisi di mana seseorang terus-menerus mengalami kelelahan, kebosanan, dan cenderung absen dari pekerjaan (Prestiana & Purbandini, 2012). Orang yang mengalami burnout seringkali menunjukkan sikap sinis dan melihat pelanggan sebagai sumber masalah yang patut mendapat akibat karena kesalahan mereka sendiri, yang pada akhirnya dapat berdampak pada penurunan kualitas layanan yang diberikan. Burnout dapat dialami oleh siapa saja tanpa memandang usia, jenis kelamin, jenis pekerjaan, atau tingkat pendidikan. Saat ini, masalah ini diakui sebagai isu serius yang memiliki dampak signifikan terhadap kualitas hidup individu.

## **Metode Penelitian**

### **Desain Penelitian**

Metode penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif, dengan pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan pengolahan respons terhadap kuesioner menggunakan skala likert lima poin. Analisis data dilaksanakan dengan menggunakan metode regresi linier berganda dan didukung oleh aplikasi SPSS 27 (Statistical Product and Service Solution).

### **Lokasi & Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya dan untuk waktu penelitian diadakan pada tanggal 8 November 2023 s.d 30 November 2023.

## **Jenis Data**

Dengan mempertimbangkan variabel yang akan diteliti, pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2018:15), pilihan metode kuantitatif dipilih karena data yang dikumpulkan berupa angka-angka dan akan dianalisis menggunakan teknik statistik. Selain itu, data yang diperoleh dari penelitian ini juga melibatkan data observasi, karena peneliti memperoleh beberapa informasi melalui observasi langsung.

## **Sumber Data**

Sumber data merupakan sumber informasi yang diperoleh oleh peneliti, umumnya berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah informasi yang diperoleh secara langsung selama penelitian. Sementara itu, data sekunder adalah sumber data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada peneliti, melainkan melalui perantara seperti orang lain atau dokumen tertulis. Dalam konteks penelitian ini, yang menggunakan jenis penelitian kuantitatif, data primer diperoleh dari distribusi kuesioner yang berisi pernyataan terkait subjek dan objek penelitian, dengan responden penelitian yang merupakan para guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya.

## **Populasi**

Menurut Sugiyono (2018:130), populasi merujuk pada kumpulan objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk tujuan studi. Dalam kerangka penelitian ini, fokus akan ditempatkan pada populasi Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya yang berjumlah sekitar 74 orang.

## **Sampel**

Menurut Sugiyono (2018:131), sampel merupakan sebagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel menggunakan jenis Non-probability sampling dengan teknik Total Sampling. Sugiyono (2018:136) menjelaskan bahwa Non-probability sampling adalah metode pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Selanjutnya, Sugiyono (2018:138) menyatakan bahwa total sampling adalah metode pengambilan sampel di mana jumlah sampel sama dengan jumlah seluruh populasi, yaitu 74 guru pada penelitian ini.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Penelitian ini mengadopsi metode kuesioner melalui platform Google Forms. Dalam kuesioner tersebut, digunakan skala Likert. Sugiyono (2018:152) menjelaskan bahwa Skala Likert adalah metode yang digunakan untuk menilai sikap, pendapat, atau persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial tertentu. Dalam penggunaan skala Likert, variabel yang diukur dipecah menjadi berbagai indikator. Indikator-indikator ini kemudian digunakan sebagai dasar untuk merumuskan item-item instrumen, yang bisa berbentuk pernyataan atau pertanyaan. Dalam mengisi kuesioner, responden diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pernyataan yang dinilai positif dalam bentuk:

1. Sangat Setuju (SS) : skor 5
2. Setuju (S) : skor 4
3. Netral (N) : skor 3
4. Tidak Setuju (TS) : skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

## **Definisi Operasional Variabel**

### **1. Variable X1 Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo, (2017:33) indikator Beban Kerja yaitu :

#### 1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan mengacu pada sejauh mana seorang karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, keberadaan dan penyampaian pelatihan mengenai prosedur operasional standar (SOP) kepada semua anggota dalam organisasi menjadi krusial bagi perusahaan.

#### 2. Penggunaan Waktu Kerja

Penyesuaian waktu kerja sesuai dengan SOP dapat memberikan manfaat signifikan dengan mengurangi tekanan dan beban tanggung jawab yang harus ditanggung oleh karyawan. Hal ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang lebih terorganisir, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan kesejahteraan karyawan.

#### 3. Target Yang Harus Dicapai

Menetapkan batas waktu yang jelas untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang bervariasi pada setiap karyawan memiliki kepentingan besar. Langkah ini membantu meningkatkan efisiensi kerja, memastikan pencapaian target tugas, dan optimalisasi produktivitas secara keseluruhan. Respons yang rendah, Pimpinan kurang responsif dalam menangani atau lambat dalam merespons kebutuhan operasional dapat mengakibatkan ketidاكلancaran dalam proses kerja.

### **2. Variable X2 Work-Life Balance**

Menurut Hudson, (2015:4) ada tiga aspek work-life balance adalah sebagai berikut:

#### 1. Time balance (Keseimbangan waktu)

Konsep "keseimbangan waktu" merujuk pada perbandingan antara waktu yang diperuntukkan seseorang untuk pekerjaannya dan waktu yang dihabiskan untuk aspek lain dalam hidupnya, khususnya dalam konteks keluarga. Ini mencakup bagaimana seseorang mengelola waktu yang dibutuhkan untuk tugas-tugas di tempat kerjanya serta peranannya dalam kehidupan pribadi, seperti waktu yang dihabiskan untuk rekreasi, interaksi sosial, dan perhatian kepada keluarga.

#### 2. Involvement balance (Keseimbangan keterlibatan)

Keseimbangan keterlibatan psikologis individu dalam memenuhi tuntutan peran dalam keluarga dan pekerjaan adalah situasi di mana individu mencapai keseimbangan dalam hal tingkat stres dan komitmen mereka dalam konteks pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Ini melibatkan cara individu mengelola tingkat stres dan keterlibatan mereka baik di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan pribadi.

#### 3. Satisfaction balance (Keseimbangan kepuasan)

Pentingnya tingkat kepuasan seseorang, baik dalam lingkup pekerjaan maupun di luar pekerjaan, dipengaruhi oleh sejauh mana mereka merasa nyaman dalam berpartisipasi dalam kehidupan pribadi dan bekerja mereka.

### **3. Variable X3 Stres Kerja**

Indicator menurut Robbins & Timothy A. Judge, (2016 : 434) yaitu :

#### **1. Gejala Fisiologis,**

Dampak stres dapat memicu perubahan dalam proses metabolisme tubuh, meningkatkan aktivitas jantung, frekuensi pernapasan, dan tekanan darah, sehingga dapat menyebabkan sakit kepala dan meningkatkan risiko terjadinya serangan jantung.

#### **2. Gejala Psikologis,**

Dampak stres kerja dapat terlihat dalam tingkat emosional seperti mudah tersulut emosi, cepat tersinggung, cenderung curiga, menghindari interaksi sosial, ekspresi wajah yang tegang, kurangnya senyum, kecenderungan untuk berbicara sedikit, dan lain sebagainya. Ini dapat mengakibatkan penurunan motivasi kerja. Dampak terburuknya adalah hilangnya kendali emosi, yang berarti karyawan menjadi sangat sensitif dan mungkin memicu konflik antar-rekan kerja.

#### **3. Gejala Perilaku,**

Indikasi stres yang termanifestasi dalam perilaku mencakup penurunan efisiensi kerja, tingkat absensi yang tinggi, tingkat pergantian karyawan yang meningkat, perubahan pola makan, peningkatan konsumsi rokok atau alkohol, pembicaraan yang cepat dan gelisah, serta masalah tidur.

### **4. Variable Y Job Burnout**

Menurut Maslach et al., (2016) ada tiga aspek utama dari kejenuhan kerja dapat diidentifikasi sebagai berikut:

#### **1. Exhaustion (Kelelahan)**

Reaksi pertama terhadap tekanan yang disebabkan oleh perubahan besar atau tuntutan pekerjaan adalah kelelahan. Dalam aspek ini, seseorang mengalami kelelahan, yang berarti perasaan menjadi terlalu berat dan kekurangan sumber daya fisik dan emosional. Pekerja merasa terkuras dan tidak memiliki sumber daya untuk mengisi kembali. Mereka tidak memiliki energi yang diperlukan untuk menghadapi hari-hari berikutnya atau orang lain yang membutuhkannya

#### **2. Cynicism (Sinisme)**

Sinisme didefinisikan sebagai reaksi negatif, seperti sikap bermusuhan, ketidakramahan, dan menjaga jarak terhadap pekerjaan dan orang-orang di sekitarnya. Ini sering kali menyebabkan kehilangan idealisme dan keyakinan. Sinisme biasanya muncul sebagai respons terhadap tingkat kelelahan emosional yang tinggi, dan pada awalnya itu adalah cara untuk melindungi diri dari kekecewaan dan kelelahan. Namun, risikonya adalah bahwa sikap sinis dapat membahayakan kesehatan dan produktivitas seseorang.

#### **3. Ineffectiveness (Ketidakefektifan)**

Ketidakefisienan adalah istilah yang mengacu pada perasaan bahwa Anda tidak merasa produktif atau mampu melakukan sesuatu di tempat kerja Anda. Tugas akan menjadi

sangat sulit bagi orang-orang dan mereka tidak akan dapat menyelesaikannya dengan baik. Kondisi ini membuat orang mudah putus asa karena mereka percaya bahwa semua usaha mereka sia-sia dan tidak akan menghasilkan apa-apa.

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas

Validitas diukur dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika nilai r hitung > r tabel (pada tingkat signifikansi 0,05), maka data dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai r hitung < r tabel (pada tingkat signifikansi 0,05), maka data dianggap tidak valid.

**Tabel Hasil Uji Validitas**

Variable	Indicator	R table	Corrected Item Total Corelation (r Hitung)	Kesimpulan
BEBAN KERJA (X1)	X1.1	0,228	0,742	Valid
	X1.2	0,228	0,770	Valid
	X1.3	0,228	0,856	Valid
	X1.4	0,228	0,854	Valid
	X1.5	0,228	0,778	Valid
	X1.6	0,228	0,846	Valid
	X1.7	0,228	0,816	Valid
	X1.8	0,228	0,804	Valid
	X1.9	0,228	0,782	Valid
WORK-LIFE BALANCE (X2)	X2.1	0,228	0,420	Valid
	X2.2	0,228	0,590	Valid
	X2.3	0,228	0,624	Valid
	X2.4	0,228	0,301	Valid
	X2.5	0,228	0,614	Valid
	X2.6	0,228	0,645	Valid
	X2.7	0,228	0,320	Valid
	X2.8	0,228	0,699	Valid
	X2.9	0,228	0,689	Valid
STRES KERJA (X3)	X3.1	0,228	0,841	Valid
	X3.2	0,228	0,772	Valid
	X3.3	0,228	0,732	Valid
	X3.4	0,228	0,868	Valid
	X3.5	0,228	0,761	Valid
	X3.6	0,228	0,860	Valid
	X3.7	0,228	0,843	Valid
	X3.8	0,228	0,869	Valid
	X3.9	0,228	0,793	Valid

JOB BURNOUT (Y)	Y1.1	0,228	0,785	Valid
	Y1.2	0,228	0,710	Valid
	Y1.3	0,228	0,685	Valid
	Y1.4	0,228	0,728	Valid
	Y1.5	0,228	0,865	Valid
	Y1.6	0,228	0,838	Valid
	Y1.7	0,228	0,873	Valid
	Y1.8	0,228	0,832	Valid
	Y1.9	0,228	0,818	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2023

Tabel diatas menunjukkan hasil dari pengujian validitas pernyataan dari semua variabel bebas dan terikat menunjukkan valid, karena  $r$  hitung  $>$   $r$  table dan nilai sig  $<$  0,05 sehingga semua variabel penelitian dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana konsistensi dari hasil pengukuran. Kuisioner penelitian dinyatakan reliabel jika jawaban responden pada suatu pernyataan tertentu relative stabil dan konsisten sejak awal. Uji reliabilitas diukur dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha Coefficient. Metode Cronbach's Alpha Coefficient. Menunjukkan hasil lebih dari 0,6 maka instrument penelitian dapat dikatakan reliabel ( Ghazali,2016:33). Berikut hasil dari pengujian reliabilitas sebagai berikut:

**Table Hasil Uji Realibilitas**

Reliability Statistics				Keterangan
Variabel	Nilai Kritis	Number Of Item	Cronbach's alpha	
BEBAN KERJA (X1)	0,6	10	0,938	Reliabel
WORK-LIFE BALANCE (X2)	0,6	10	0,692	Reliabel
STRES KERJA (X3)	0,6	10	0,945	Reliabel
JOB BURNOUT (Y)	0,6	10	0,933	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2023

Dengan menggunakan metode Alpha Cronbach dan menetapkan nilai alpha sebesar 0,6, penelitian ini menyimpulkan bahwa semua variabel yang terlibat dalam penelitian dapat dianggap memiliki reliabilitas yang baik. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil analisis SPSS 27, yang menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel melebihi nilai ambang batas yaitu 0,6.

### Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji one sample Kolmogorov

smirnov (KS). Datadikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikan dari pengujian one sample Kolmogorov Smirnov lebih besar dari  $\alpha = 5\%$  (0,05)

**Table Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		74	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	6.62662665	
Most Extreme Differences	Absolute	.097	
	Positive	.068	
	Negative	-.097	
Test Statistic		.097	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.079	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.079	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.072
		Upper Bound	.086

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2023

Dari tabel yang disajikan, ditemukan nilai signifikansi pada (Asymp. Sig. (2-tailed)) sebesar 0,079, yang lebih besar daripada nilai  $\alpha$  (0,05). Kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 ( $0,079 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual memiliki distribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Penilaian Multikolinieritas dapat berdasarkan nilai tolerance, di mana ketika nilai tolerance  $> 0,10$ , maka tidak terdapat indikasi multikolinieritas. Selain itu, Multikolinieritas dapat dievaluasi melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF), dan apabila nilai  $VIF < 10$ , dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas.

**Tabel Hasil Uji Multikoloniritas**

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Beban kerja	0,246	4.058	Bebas Multikolinearitas
Work-life balance	0,350	2.858	
Stress kerja	0,246	4.59	

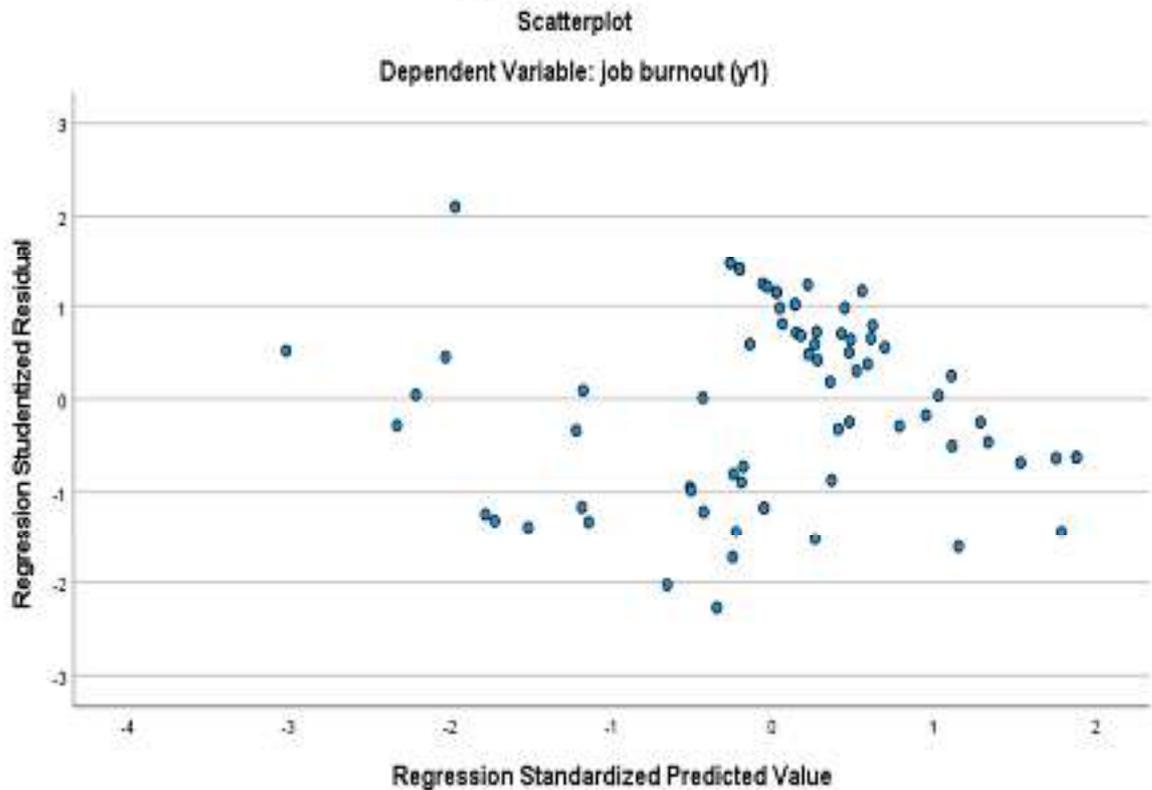
Sumber : Data diolah oleh peneliti 2023

Dari tabel, dapat diamati bahwa seluruh variabel, yakni beban kerja, work-life balance, dan stress kerja, menunjukkan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut tidak mengalami masalah multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Dalam pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier terjadi ketidaksamaan variabel variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah oleh peneliti 2023

Grafik scatterplots menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak dan merata di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y. Semua variabel tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas, karena nilai signifikansi (Sig) > 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.722	.192		19.396	<.001
	beban kerja	.007	.006	.184	1.173	.245
	work-life balance	-.049	.008	-.850	-6.462	<.001
	stres kerja	.039	.006	1.064	6.792	<.001

a. Dependent Variable: lny

Dari tabel di atas diketahui persamaan regresi pengaruh Beban Kerja, Work-Life Balance Dan Stress Kerja terhadap Job Burnout di Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3.722 + 0,007X_1 - 0,049X_2 + 0,039X_3 + e$$

Berdasarkan model persamaan Regresi linier tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Nilai konstanta adalah 3.722, yang berarti jika nilai variabel Beban Kerja (X1), Work-Life Balance (X2), dan Stress Kerja (X3) semua adalah 0, maka nilai Job Burnout (Y) akan menjadi 3.722.
2. Koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja (X1) adalah positif sebesar 0,007. Ini dapat diinterpretasikan sebagai peningkatan variabel Beban Kerja (X1) akan berkontribusi pada peningkatan Job Burnout, dan sebaliknya.
3. Koefisien regresi untuk variabel Work-Life Balance (X2) adalah negatif sebesar -0.049. Hal ini dapat diartikan bahwa jika nilai variabel Work-Life Balance (X2) menurun, maka Job Burnout akan cenderung meningkat, dan sebaliknya.
4. Koefisien regresi untuk variabel Stress Kerja (X3) memiliki nilai positif sebesar 0,039. Ini dapat diinterpretasikan bahwa jika nilai variabel Stress Kerja (X3) meningkat, maka Job Burnout (Y) juga cenderung meningkat, dan sebaliknya.

## Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.722	.192		19.396	<.001
	beban kerja	.007	.006	.184	1.173	.245
	work-life balance	-.049	.008	-.850	-6.462	<.001
	stres kerja	.039	.006	1.064	6.792	<.001

a. Dependent Variable: Iny

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2023

### 1. Pengujian Beban Kerja (X1) Terhadap Job Burnout (Y)

Pengaruh beban kerja terhadap job burnout memiliki koefisien positif sebesar 0,184, namun nilai signifikansi (Sig.) variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,245 (>0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel X1 tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Job Burnout (Y).

### 2. Pengujian Work-Life Balance (X2) Terhadap Job Burnout (Y)

Pengaruh work-life balance terhadap job burnout memiliki koefisien negatif sebesar -0,850, dan nilai signifikansi (Sig.) variabel X2 sebesar 0,001 (<0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Work-Life Balance (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Job Burnout (Y).

### 3. Pengujian Stress Kerja (X3) Terhadap Job Burnout (Y)

Pengaruh stress kerja terhadap job burnout memiliki koefisien positif sebesar 1,064, dan nilai signifikansi (Sig.) variabel Stress Kerja (X3) sebesar 0,001 ( $<0,05$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Stress Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Job Burnout (Y).

#### Uji f

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.611	3	1.537	31.750	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	3.388	70	.048		
	Total	7.999	73			

a. Dependent Variable: Iny

b. Predictors: (Constant), stres kerja, work-life balance, beban kerja

Dari hasil penelitian, disimpulkan bahwa variabel beban kerja, work-life balance, dan stress kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap job burnout. Hal ini didasarkan pada nilai koefisien signifikansi sebesar 0.001, yang lebih kecil dari 0.05 ( $0,001 < 0,05$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari beban kerja, work-life balance, dan stress kerja secara bersama-sama terhadap job burnout pada guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya.

#### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 <sup>a</sup>	.576	.558	.22001

a. Predictors: (Constant), stres kerja, work-life balance, beban kerja

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2023

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,759. Berdasarkan output tersebut, diperoleh nilai  $R^2$  (Adjusted R Square) sebesar 0,558 atau 55,8%. Hal ini mengindikasikan bahwa sekitar 55,8% dari variasi dalam variabel dependen (job burnout) dapat dijelaskan oleh sumbangan variabel independen (beban kerja, work-life balance, dan stress kerja). Sementara itu, sekitar 44,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

## **Pembahasan Hasil Temuan Pengaruh Beban Kerja Terhadap Job Burnout**

Pengaruh beban kerja terhadap job burnout memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,184, dan nilai signifikansi (Sig.) variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,245 ( $>0,05$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Job Burnout (Y). Sebagai hasilnya, hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima, dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap job burnout pada guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya terbukti tidak signifikan. Terlihat bahwa para guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya sudah terbiasa dengan beban pekerjaan yang harus diemban oleh mereka. Tugas-tugas berat seperti persiapan pembelajaran, penilaian, dan pekerjaan administratif lainnya. Hasil ini bertentangan dengan hasil penelitian dari (Malino, 2020). dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap job burnout.

## **Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Job Burnout**

Pengaruh work-life balance terhadap job burnout memiliki koefisien negatif sebesar -0,850, dan nilai signifikansi (Sig.) variabel Work-Life Balance (X2) sebesar 0,001 ( $<0,05$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Work-Life Balance (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Job Burnout (Y). Sebagai hasilnya, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh work-life balance terhadap job burnout pada guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya terbukti signifikan. Semakin tinggi tingkat work-life balance, maka potensi terjadinya job burnout pada guru-guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya cenderung menurun. Dalam situasi ini, work-life balance menjadi kunci yang dapat mengurangi risiko kelelahan dan kejenuhan dalam menjalankan tugas mengajar. Para guru yang mampu menjaga keseimbangan yang seimbang antara tanggung jawab profesional dan kebutuhan pribadi mereka memiliki peluang lebih besar untuk merawat kesejahteraan mental dan fisik. Hasil ini Sesuai dengan hasil penelitian dari (Wicaksana, 2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap job burnout.

## **Pengaruh stress kerja Kerja Terhadap Job Burnout**

Pengaruh stress kerja terhadap job burnout memiliki koefisien positif sebesar 1,064, dan nilai signifikansi (Sig.) variabel Stress Kerja (X3) sebesar 0,001 ( $<0,05$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Stress Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Job Burnout (Y). Sebagai hasilnya, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh stress kerja terhadap job burnout pada guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya terbukti signifikan. Semakin meningkatnya tingkat stres kerja, risiko job burnout pada guru-guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya semakin besar. Dalam situasi nyata, tekanan pekerjaan yang tinggi, seperti harapan untuk memberikan pembelajaran yang efektif, menangani tugas administratif, dan mengelola dinamika kelas, dapat menjadi pemicu stres yang signifikan. Guru-guru yang terus-menerus menghadapi tekanan ini tanpa memiliki mekanisme pengelolaan stres yang memadai bisa mengalami kelelahan dan kejenuhan yang akhirnya berujung pada job burnout. Hasil ini Sama dengan hasil penelitian dari (Dyannda, 2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap job burnout.

## **Kesimpulan**

1. Dari hasil analisis data, disimpulkan bahwa variabel beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap job burnout di Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya. Meskipun terdapat pengaruh beban kerja terhadap job burnout, namun pengaruh tersebut tidak signifikan, sehingga hipotesis ditolak.
2. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa variabel work-life balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap job burnout di Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya. Artinya, terdapat korelasi yang signifikan antara work-life balance dan job burnout, sehingga hipotesis diterima.
3. Dari hasil analisis data yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap job burnout di Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan yang bermakna antara stress kerja dan job burnout, sehingga hipotesis diterima.
4. Berdasarkan analisis data, disimpulkan bahwa variabel beban kerja, work-life balance, dan stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap job burnout di Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya. Artinya, terdapat dampak bersama-sama dari beban kerja, work-life balance, dan stress kerja terhadap job burnout, sehingga hipotesis diterima.

## **Referensi**

- Adabi, N. (2020). Pengaruh Citra Merek, Kualitas Pelayanan Dan Kepercayaan Konsumen Terhadap Almaidudi, S. (2019). Pengaruh kejenuhan kerja (burnout) terhadap kinerja karyawan bagian operator di pt pln (persero) unit pelaksana pengendalian pembangkit jambi unit layanan pusat listrik Payo Selincah. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 193–201.
- Artadi, F. F. (2015). Pengaruh Kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. *Jurnal Economica*, 6(1), 37.
- Cahyani, S. D. (2015). Manajemen sumber daya manusia.
- Desnithalia, F. A., & Purba, H. P. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan fear of COVID-19 terhadap burnout pada perawat rumah sakit. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1141.
- Dewi, K. (2012). Kesehatan Mental. UPT Undip.
- Dyannda, P. P. (2019). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP BURNOUT PADA PERAWAT RUANG RAWAT INAP DI RSUD KOTA MADIUN.
- Fanani, E. (2020). Hubungan Stres Kerja dengan Burnout Perawat Rumah Sakit. *Preventia: The Indonesian Journal of Public Health*, 5(2), 86–89.
- Fauzi, F., & Ekhsan, M. (2023). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI BURNOUT PADA DRIVER PT. GOJEK INDONESIA. *Dynamic Management Journal*, 7(3), 450–464.
- Febryanti, R., Damayanti, D. D., & Alamanda, K. P. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Burnout Karyawan Generasi Y di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Schema: Journal of Psychological Research*, 9–15.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S., Rajjiani, I., Mutiani, M., Jumriani, J., & Abbas, E. W. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Program Studi Pendidikan IPS FKIP Universitas Lambung Mangkurat.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*.
- Hudson, A. (2015). The case for work/life balance: Closing the gap between policies and practice.
- Ikhrum, A. (2019). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP BURNOUT DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PLN) AREA MAKASSAR SELATAN). *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 1(2), 27–34.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lewison, J. (2006). The work/life balance sheet so far. *Journal of Accountancy*, 202(2), 45.
- Malino, D. S. D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar. *Niagawan*, 9(2), 94–101.
- Mangkunegara, anwar, & prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Martini, L. K. B. (2018). The effect of job stress and workload on employee performance at Hotel Mahogany Mumbul Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 5(1), 41–45.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leither, M. (2016). Early Predictors of Job Burnout and Engagement: Vol. Vol 14 (3). *Journal of Applied Psychology*.
- Meshkati, N., & Hancock, P. A. (2011). *Human mental workload*. Elsevier.
- Pajow, C., Kawatu, P. A. T., & Rattu, J. A. M. (2020). Hubungan antara Beban Kerja, Masa Kerja dan Kejenuhan Kerja dengan Stres Kerja pada Tenaga Kerja Area Opening Sheller PT. Sasa Inti Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan. *KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 9(7).
- Prestiana, N. D. I., & Purbandini, D. (2012). Hubungan antara efikasi diri (self efficacy) dan stres kerja dengan kejenuhan kerja (burnout) pada perawat IGD dan ICU RSUD Kota Bekasi. *SOUL: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 5(2), 1–14.
- Priyantika, D. F. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan departemen teknik pt. pelindo marine service surabaya melalui burnout sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3), 296–305.
- Rizal, R., & Fipiariny, S. (2022). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP BURNOUT PADA PEKERJA DI BIDANG KESEHATAN DI KOTA PALEMBANG. *Adminika*, 8(1), 1–14.
- Robbins, S. P., & Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Satriyo, M. (2014). Stres kerja terhadap burnout serta implikasinya pada kinerja (Studi terhadap dosen pada Universitas Widyagama Malang). *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2).

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suhartini, D. B., & Kes, M. (2009). *PERSPEKTIF GLOBAL*.
- Wicaksana, A. (2022). *HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN BURNOUT PADA KARYAWATI CV. PUTRI DANIA SOLO SKRIPSI*.
- Yuli Asih, G., Hardani Widhiastuti, Ms., & Rusmalia Dewi, P. (2018). *STRES KERJA*.
- Zaenal, Veithzal Rival, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, & Willy Arafah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. PT Rajagrafindo Persada.
- Keputusan Pembelian Indihome Di Witel Telkom Depok. Retrieved from <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN>:  
<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/7259/966>
- Anwar, I. (2021, JANUARY 6). *Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Terhadap Keputusan Pembelian*. Retrieved from *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* :  
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3146/3162>
- fajrin, l., & gunadi, w. (2022). *Pengaruh Kepercayaan Konsumen Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian online Pada Pengguna Shopee Di Daerah Jakarta Timur*. Retrieved from *jurnal inovatif mahasiswa manajemen*:  
<https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/95/98>
- Furqon, M. A. (2020). *Pengaruh Viral Marketing dan Turbo Marketing Terhadap Keputusan Pembelian*. Retrieved from *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*:  
<https://jurnal.ugj.ac.id/index.php/jibm/article/view/3311/1997>
- Ganesha, T. P., Rinanda, S., & Sanjaya, V. F. (2020, october 2). *Pengaruh Harga, Kualitas Produk, Dan Kepuasan Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Pada Thrift Store Di Instagram*. Retrieved from *Jurnal Entrepreneur dan Bisnis (JEBI)*:
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM SPSS)*. Edisi 8. 33-24: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kotler, P. &. (2016). *Marketing Management 15th Edition*. England: Pearson.
- Martini, A. N., Feriyansyah, A., & Venanza, S. (2021). *Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Handphone Oppo Di Kota Pagar Alam*. Retrieved from *JURNAL AKTIVA : Riset AKUNTANSI DAN KEUANGAN*:
- Maulida, A. R., Hermawan, H., & Izzuddin, A. (2022). *Pengaruh Viral Marketing Dan Brand Awareness Terhadap Keputusan Pembelian*. Retrieved from *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi dan Pelayanan Publik*:
- Rimbasar, A., Widjayant, R. E., & Thahira, A. (2023, maret 2). *Pengaruh Viral Marketing Dan Social Media Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Di Platform Tiktok*. Retrieved from *CAPITAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*:
- SAHIR, S. H. (2021). *METEDOLOGI PENELITIAN*. jogjakarta: KBM INDONESIA.
- Wijaya, G. E., & Kuswoyo, C. (2022). *Pengaruh kemenarikan desain website dan kepercayaan konsumen terhadap keputusan pembelian konsumen Shopee* . Retrieved from *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*:

Wiludjeng, S. &. (2013). Pengaruh viral marketing terhadap keputusan pembelian pada pt “x.”. Retrieved from proceeding seminar nasional dan call for papers sancall 2013: <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/xmlui/bitstream/handle/11617/3838/05-sri%20Wiludjeng%20SP%20%26%20Tresna%20Siti%20Nurlela.pdf?sequence=1>