

Pengaruh Keseimbangan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Terhadap Kejenuhan Pada Pegawai BPS

Yulia Dwi Kartika, Eddy Suratno*, Johni Paul Karolus Pasaribu

Fakultas Ilmu Manajemen dan Bisnis, Universitas Dinamika Bangsa, Jambi
Jl. Kol. M. Kukuh No.36a, Paal Lima, Kec. Kota Baru, Kota Jambi, Jambi, Indonesia
Email: ¹yuliadwik09@gmail.com, ^{2*}eddyuratno@unama.ac.id, ³johnipaul@unama.ac.id
Email koresponden : eddyuratno@unama.ac.id

Abstrak—Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh antara kejenuhan kerja pada pegawai BPS Provinsi Jambi dengan keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan stres kerja. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan secara kuantitatif melalui penggunaan google form untuk menyebarkan survei. Dengan menggunakan sensus atau sampling jenuh sebagai pendekatan pengambilan sampel, 72 pegawai BPS Provinsi Jambi menjadi sampel yang diteliti. Dengan menggunakan SPSS versi 25, beberapa pendekatan analisis regresi linier berganda digunakan untuk data penelitian. Variabel beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kejenuhan kerja pegawai BPS Provinsi Jambi, baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: BPS; Beban Kerja; Kejenuhan Kerja; Keseimbangan Kehidupan Kerja; Stres Kerja

Abstract—The purpose of this study is to examine the effect between burnout in Jambi Province BPS employees and work-life balance, workload, and work stress. In this study, data is gathered quantitatively through the use of Google Forms to disseminate surveys. Using census or saturation sampling as a sampling approach, the 72 employees of BPS Jambi Province made up the sample under study. Using SPSS version 25, several multiple linear regression analysis approaches were used to the research data. The variables of workload, work-life balance, and work stress have a significant impact on employee burnout in Jambi Province BPS, both partially and simultaneously, according to the data.

Keywords: BPS; Burnout; Work Life Balance; Workload; Work Stress

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan penggunaan ilmu dan seni yang efektif dan efisien dalam menjalankan orang dan sumber daya lainnya dengan maksud memperoleh tujuan yang ditetapkan (Hartiwi et al., 2020; Maulana Tambunan et al., 2022). Sumber daya manusia adalah bagian terpenting bagi masing-masing organisasi (Zeebaree et al., 2019). Perkembangan zaman dan teknologi saat ini, sangat menuntut sumber daya manusianya terutama di dalam dunia kerja. Dunia kerja yang semakin kompetitif dan serba cepat, banyak individu mengalami tekanan yang tinggi untuk mencapai kesuksesan profesional. Salah satu sumber kejenuhan kerja (burnout) adalah banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi (Ingriana et al., 2024; Rolando, 2024; Rolando, Mulyono, Hartanti, et al., 2024).

Kejenuhan kerja (burnout) adalah keadaan yang diidentifikasi dengan kelelahan emosional, fisik, dan mental akibat penderitaan yang akut dan terus-menerus (Dewi & Riana, 2019). Istilah kejenuhan kerja mengacu pada kelelahan emosional, fisik, dan mental di tempat kerja yang diakibatkan oleh keterlibatan dalam aktivitas yang menguras emosi (Hasanah et al., 2022). Faktor-faktor kejenuhan kerja adalah kurangnya dukungan sosial, kurangnya kontrol, kelebihan beban kerja, dan sebagainya (Christiana, 2020; Rolando & Mulyono, 2024a). Hal ini dapat menimbulkan hasil negatif pada tingkat organisasi seperti ketidakhadiran, performa kerja, dan turnover intention. Oleh karena itu, topik kejenuhan kerja telah lama menjadi perhatian dalam MSDM (Woranetipo & Chavanovanich, 2021).

Dalam suatu kondisi, ketika seseorang merasa tidak seimbang saat menjalankan kesehariannya, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional, itu berarti keseimbangan kehidupannya (work life balance) sedang terganggu dan dapat menyebabkan kejenuhan kerja (Desnithalia & Purba, 2021). Keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) adalah sebuah pandangan untuk menyetarakan antara aspirasi pekerjaan dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pertumbuhan pribadi (Rizal & Fipiariny, 2022). Saat ini, keseimbangan kehidupan kerja semakin menjadi perhatian utama bagi para perusahaan/organisasi dan pekerja di sebagian besar organisasi. Oleh karena itu, sulit bagi sebagian besar pekerja untuk mengatur proporsi antara kehidupan pribadi dan profesional mereka di era globalisasi dan persaingan yang ketat ini (Tamunomiebi & Oyibo, 2020).

Selain itu, salah satu penyebab meningkatnya kejenuhan kerja yang mengkhawatirkan adalah beban kerja (Diehl et al., 2021). Banyaknya jumlah pekerjaan dan desakan waktu dengan segala rutinitas yang padat menjadi beban kerja bagi karyawan (Assa, 2022). Beban kerja merupakan salah satu sumber kejenuhan kerja yang paling banyak dibahas (Lubbadeh, 2020). Beban kerja adalah pandangan pekerja terhadap daftar pekerjaan yang harus dituntaskan dalam waktu tertentu, termasuk tuntutan fisik dan psikologis (Dewi & Riana, 2019). Beban kerja yang disebabkan oleh gerakan otot disebut sebagai beban kerja fisik, sedangkan beban yang disebabkan oleh aktivitas mental atau kognitif disebut sebagai beban kerja psikologis (Purwanti et al., 2022).

Situasi dimana ketika seseorang menghadapi tugas yang tidak dapat dijangkau oleh kemampuannya dan tidak dikelola dengan baik, hal tersebut dapat terjadi stres kerja (Purwanti et al., 2022). Jika seorang karyawan mengalami stres yang berhubungan dengan pekerjaan, mereka akan merasa sulit untuk memenuhi peran mereka seperti yang

diharapkan oleh perusahaan (Kusumawati & Dewi, 2021). Stres kerja adalah keadaan dimana terjadi ketegangan yang mengarah pada perubahan cara berpikir, emosi, dan kondisi fisik (Nasrul et al., 2023). Seseorang yang mengalami stres kerja dapat menjadi pemicu terjadinya kejenuhan kerja (Hasanah et al., 2022). Oleh karena itu, penting bagi seseorang untuk mengelola stres dengan baik agar mencegah kejenuhan kerja.

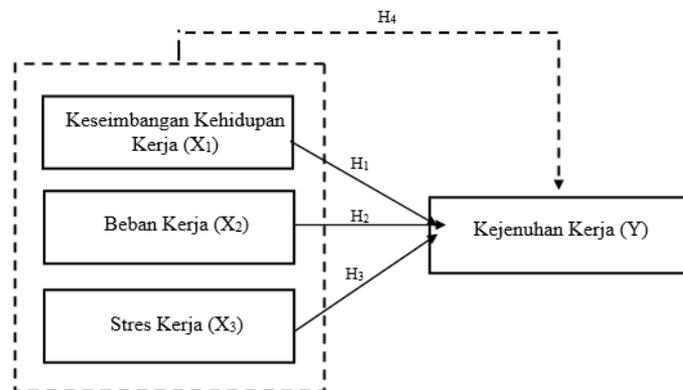
Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jambi merupakan instansi vertikal BPS yang berada di bawah Kepala BPS. Tugasnya adalah menyelenggarakan statistik dasar di Provinsi Jambi sesuai dengan peraturan perundang-undangan untuk menyediakan data bagi pemerintah dan masyarakat (Badan Pusat Statistik RI, 2020). Sebagai lembaga yang mempunyai tanggung jawab besar dan tugas yang banyak, para pegawai BPS Provinsi Jambi memiliki banyak tuntutan kerja yang harus diselesaikan oleh individu untuk memenuhi kebutuhan permintaan data, dan untuk menghasilkan data yang berkualitas dan akurat. Sehingga, tuntutan tersebut dapat menjadi sumber munculnya kejenuhan kerja (Anita Nurjanah, Nurul Aulia, Errissya Rasywir, 2022; Raschintasofi et al., 2022). Fenomena yang ada di BPS Provinsi berdasarkan observasi peneliti, dimana para pegawainya sering bekerja lembur dan terkadang pada hari sabtu pun masih melakukan tugas, padahal hari sabtu tersebut adalah hari libur; para pegawai yang sering menghabiskan waktu untuk mengejar target dalam menghasilkan data-data yang akurat.

Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan, peneliti tertarik untuk menganalisis lebih lanjut terkait keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, stres kerja, dan kejenuhan kerja pegawai BPS Provinsi Jambi. Dimana pada penelitian sebelumnya, menyatakan bahwa kejenuhan kerja dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja baik secara parsial maupun simultan (Winata & Nurhasanah, 2022). Pada penelitian mengatakan terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kejenuhan kerja pada mahasiswa yang bekerja (Saputro et al., 2020).

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Kerangka Berpikir

Untuk memperjelas konsep penelitian ini dapat dilihat pada model kerangka berpikir dan hipotesis penelitian berikut.



Gambar 1. Model Kerangka Berpikir

Berdasarkan gambar 1. di atas, adapun rumusan hipotesisnya sebagai berikut.

H₁ : Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kejenuhan kerja

H₂ : Beban kerja berpengaruh terhadap kejenuhan kerja

H₃ : Stres kerja berpengaruh terhadap kejenuhan kerja

H₄ : Keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap kejenuhan kerja

2.2 Pendekatan dan Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yang melibatkan pengumpulan data yang diperlukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Penelitian kuantitatif adalah metode pengumpulan dan analisis data yang berfokus pada angka dan statistik (Rolando & Mulyono, 2024b).

Semua pegawai BPS Provinsi Jambi sebanyak 72 orang merupakan populasi dari penelitian ini. Peneliti menggunakan jumlah sampel yang sama dengan populasi. Ketika setiap anggota populasi digunakan sebagai sampel, pendekatan pengambilan sampel ini dikenal sebagai sensus atau sampling jenuh (Rolando & Mulyono, 2024b). Ukuran sampel diambil secara keseluruhan jika populasi kurang dari 100, tetapi jika populasinya lebih besar, 10-15% atau 20-25% dari populasi dapat diambil (Arikunto, 2019). Jadi, penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak dengan populasi atau sebanyak 72 orang.

Penelitian ini menggunakan data primer. Data dikumpulkan dengan menggunakan skala likert 5 poin sebagai metode penilaian pada kuesioner yang didistribusikan melalui google form. Tiga variabel independen yaitu keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan stres kerja dan satu variabel dependen yaitu kejenuhan kerja membentuk penelitian ini. Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh dari dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. (Sudariana et al., 2021). Analisis data dibantu

menggunakan alat (tools) IBM SPSS Statistics versi 25.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X ₁)	Keseimbangan waktu (Ekaputri, 2020)	1. Waktu untuk keluarga 2. Waktu untuk kegiatan pribadi
	Keseimbangan keterlibatan	3. Keterlibatan pekerjaan 4. Keterlibatan keluarga
	Keseimbangan kepuasan	5. Kepuasan pencapaian pekerjaan 6. Kepuasan dalam kondisi keluarga
Beban Kerja (X ₂)	Beban waktu (Rahmawati et al., 2022)	1. Waktu menyelesaikan pekerjaan 2. Waktu beristirahat
	Beban mental	3. Tingkat kesulitan pekerjaan 4. Tingkat tanggung jawab pekerjaan
Stres Kerja (X ₃)	Beban fisik	5. Tingkat berat pekerjaan 6. Tingkat aktivitas fisik pekerjaan
	Tuntutan tugas (Nasfi et al., 2020)	1. Volume tugas 2. Ketidakpastian tugas
	Tuntutan peran	1. Konflik peran 2. Peran ganda
Kejenuhan Kerja (Y)	Tuntutan antar pribadi	1. Konflik antar pribadi 2. Dukungan sosial
	Kelelahan emosional	1. Merasa Lelah 2. Bosan / jenuh pada pekerjaan
	Depersonalisasi	3. Sulit berhubungan interpersonal 4. Kurang empati terhadap sekitar
	Penurunan pencapaian pribadi (Nugroho et al., 2023)	5. Rendahnya motivasi 6. Perasaan kegagalan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Karakteristik dari 72 pegawai di BPS Provinsi Jambi yang menjadi responden paling banyak yaitu yang berusia 36-45 tahun dengan jumlah responden sebanyak 32 orang (44%). Responden berdasarkan jenis kelamin yaitu perempuan berjumlah 45 orang (63%) dan laki-laki sebanyak 27 orang (38%). Responden berdasarkan pendidikan terakhir paling banyak yaitu responden yang telah menyelesaikan pendidikan magister nya (S2) sebanyak 26 orang (36%). Responden berdasarkan golongan paling banyak yaitu responden yang memiliki golongan III dengan jumlah sebanyak 52 orang (72%) dan responden berdasarkan masa kerja paling banyak adalah responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun yaitu sebanyak 55 orang (76%).

3.2 Uji Validitas

Membandingkan nilai r hitung dan r tabel digunakan untuk melakukan uji validitas. Dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk degree of freedom (df) = (n-2) dimana n adalah jumlah sampel (Rolando & Mulyono, 2024b). Dengan 72 sampel (n) dalam penelitian ini, uji dua arah (alpha 0,05) menghasilkan r_{tabel} sebesar 0.2319 dengan menggunakan $df = (72-2) = 68$. Berikut adalah hasil ujinya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X ₁)	X1.1	0.723	0.2319	VALID
	X1.2	0.737		VALID
	X1.3	0.829		VALID

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja (X ₂)	X1.4	0.768	0.2319	VALID
	X1.5	0.761		VALID
	X1.6	0.785		VALID
	X2.1	0.635		VALID
	X2.2	0.641		VALID
	X2.3	0.800		VALID
	X2.4	0.736		VALID
	X2.5	0.714		VALID
Stres Kerja (X ₃)	X2.6	0.607	0.2319	VALID
	X3.1	0.633		VALID
	X3.2	0.763		VALID
	X3.3	0.731		VALID
	X3.4	0.737		VALID
	X3.5	0.669		VALID
Kejenuhan Kerja (Y)	X3.6	0.666	0.2319	VALID
	Y.1	0.517		VALID
	Y.2	0.427		VALID
	Y.3	0.631		VALID
	Y.4	0.722		VALID
	Y.5	0.660		VALID
	Y.6	0.692	VALID	

Berdasarkan tabel 2, setiap item pernyataan dari setiap variabel menunjukkan nilai r hitung lebih besar dibanding dengan r tabel, hal itu berarti menunjukkan semua item pernyataan dianggap valid.

3.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk menilai seberapa konsisten temuan pengukuran bahkan setelah beberapa kali pengujian. Jika nilai Cronbach's Alpha item pernyataan > 0,60 maka item tersebut dianggap reliabel (Rolando, Mulyono, & Pasaribu, 2024). Berikut hasil uji reliabilitas.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X ₁)	0,860	RELIABEL
Beban Kerja (X ₂)	0,780	RELIABEL
Stres Kerja (X ₃)	0,789	RELIABEL
Kejenuhan Kerja (Y)	0,657	RELIABEL

Berdasarkan tabel 3, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 (>0,60) yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat dikatakan reliabel.

3.4 Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel residual atau pengganggu terdistribusi normal. Uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) digunakan dalam penelitian ini untuk menguji normalitas. Jika nilai signifikansi pengujian lebih dari 0,05 (> 0,05), maka menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal (Rolando & Mulyono, 2024b). Berikut ini hasil dari uji normalitas.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,82146088
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positif	,050
	Negatif	-,064
Test Statistic		,064
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors Significance Correction		
d. This is a lower bound of the true significance		

Tabel 4 menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$) Hal ini menunjukkan bahwa model regresi penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan nilai residu berdistribusi normal.

3.5 Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen dalam model regresi saling berkorelasi. Menganalisis nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) akan menunjukkan hasilnya. Disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas jika nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 (Rolando, Mulyono, & Pasaribu, 2024)..

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Keseimbangan kehidupan kerja	,959	1,043
Beban kerja	,983	1,017
Stres Kerja	,956	1,046

a. Dependent Variable: Kejenuhan kerja

Berdasarkan tabel 5 terlihat bahwa nilai VIF pada variabel keseimbangan kehidupan kerja (X_1) yaitu 1,043; beban kerja (X_2) adalah 1,017 dan stres kerja (X_3) adalah 1,046. Sedangkan, untuk nilai tolerance ketiga variabel independent tersebut secara berurut adalah 0,959 0983; dan 0,956. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independent nilai VIF nya < 10 dan tolerance $> 0,10$, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi ini. Ini menunjukkan bahwa penelitian ini layak dilanjutkan untuk dianalisis karena penelitian yang bermasalah dengan multikolinearitas berakibat pada bahwa penelitian tersebut tidak menggambarkan kondisi fakta yang sebenarnya terjadi di lapangan (Effiyaldi et al., 2022).

3.6 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual antar pengamatan pada model regresi. Uji Glejser digunakan dalam penelitian ini untuk menguji heteroskedastisitas, dimana dilakukan dengan mengkorelasikan nilai absolute residual dengan seluruh variable bebas. Untuk mengetahuinya, dapat dilihat dari nilai probabilitasnya, jika nilai signifikansi hasil uji lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$), artinya tidak terjadi heteroskedastisitas (Rolando & Mulyono, 2024b).

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	5,005	2,133		2,347	,022
Keseimbangan kehidupan kerja	-,037	,045	-,099	-,821	,414
Beban kerja	-,097	,054	-,212	-,1782	,079
Stres kerja	,001	,050	,002	,018	,985

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan tabel 6, nilai signifikansi untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja (X_1), variabel beban kerja (X_2), dan variabel stres kerja (X_3) secara berurut adalah 0,414; 0,079; dan 0,985 yang mana ini lebih besar dari 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Analisis regresi berganda

Analisis regresi dilakukan dengan tujuan untuk menemukan pengaruh dari dua atau lebih variabel independen yang dinyatakan sebagai persamaan (Rolando & Mulyono, 2024b).

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
	B	Std.Error	
1 (Constant)	5,081	3,747	
Keseimbangan kehidupan kerja	,220	,079	,280
Beban kerja	,309	,095	,321
Stres kerja	,300	,088	,343

a. Dependent Variable: Kejenuhan kerja

Dari tabel 7 dapat dirumuskan suatu persamaan regresi untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan stres kerja (X_3) terhadap kejenuhan kerja (Y) sebagai berikut.

$$Y = 5,081 + 0,220X_1 + 0,309X_2 + 0,300X_3 + e \tag{1}$$

Pada tabel diatas, nilai konstantanya sebesar 5,081, hal itu menunjukkan jika variabel keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan stres kerja pegawai bernilai nol (0), maka nilai kejenuhan kerja pegawai sebesar 5,081. Nilai koefisien regresi variabel keseimbangan kehidupan kerja adalah 0,220 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan keseimbangan kehidupan kerja sebesar 1%, maka kejenuhan kerja meningkat sebesar 22%. Selanjutnya, koefisien regresi variabel beban kerja adalah 0,309 yang artinya setiap peningkatan beban kerja sebesar 1%, maka kejenuhan kerja meningkat sebesar 30,9%. Terakhir, koefisien regresi variabel stres kerja adalah 0,300, artinya setiap peningkatan stres kerja sebesar 1%, maka kejenuhan kerja juga meningkat sebesar 30%.

3.8 Uji t

Uji statistik t menunjukkan sejauh mana varians dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh pengaruh satu variabel independen (Mustikasari et al., 2023). Dalam penilaian hasil uji t, kriteria yang diterapkan adalah jika nilai probabilitas kurang dari 0,05 ($< 0,05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima. Untuk penelitian ini, nilai t tabel yang digunakan sebagai patokan untuk pengambilan keputusan sebesar 1,99547 yang di dapat dari $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0.025; 72-3-1) = t(0.025;68) = 1.99547$ dengan n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas.

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std.Error			
1 (Constant)	5,081	3,747		1,356	,180
Keseimbangan kehidupan kerja	,220	,079	,280	2,790	,007
Beban kerja	,309	,095	,321	3,237	,002
Stres kerja	,300	,088	,343	3,409	,001

a. Dependent Variable: Kejenuhan kerja

Berdasarkan hasil uji, terlihat nilai signifikansi keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,007 dan nilai t hitungnya sebesar 2,790. Kesimpulannya, nilai signifikansi $0,007 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,790 > 1,995$, artinya variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kejenuhan kerja atau H_1 diterima. Untuk nilai sig. beban kerja sebesar 0,002 dan nilai t hitungnya sebesar 3,237. Kesimpulannya, nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,237 > 1,995$, artinya variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kejenuhan kerja atau H_2 diterima. Terakhir, nilai sig. dari stres kerja sebesar 0,001 dan nilai t hitungnya sebesar 3,409. Kesimpulannya, nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,409 > 1,995$, artinya variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kejenuhan kerja atau H_3 diterima.

3.9 Uji F

Uji F bertujuan untuk memastikan apakah setiap variabel independen dalam model mempengaruhi variabel dependen pada saat yang bersamaan (simultan) (Mustikasari et al., 2023). Dalam penilaian hasil uji F, kriteria yang diterapkan adalah jika nilai probabilitas kurang dari 0,05 ($< 0,05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima. Untuk penelitian ini, nilai F tabel yang digunakan sebagai patokan untuk pengambilan keputusan sebesar 2,74 yang di dapat dari $F(k; n-k) = F(3; 72-3) = F(3;69) = 2,74$ dengan n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas.

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	121,942	3	40,647	11,734	,000 ^b
Residual	235,558	68	3,464		
Total	357,500	71			

a. Dependent Variable: Kejenuhan kerja
b. Predictors: (Constant), Stres kerja, Beban kerja, Keseimbangan kehidupan kerja

Dari hasil uji simultan 9, menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 11,734. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,734 > 2,74$), maka dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kejenuhan kerja atau H_4 diterima.

3.10 Koefisien Determinasi

Nilai Adjusted R Square yang mengindikasikan sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen, yang diukur melalui koefisien determinasi (Nasfi et al., 2020).

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,584 ^a	,341	,312	1,861

a. Predictors: (Constant), Stres kerja, Beban kerja, Keseimbangan kehidupan kerja

Berdasarkan hasil pengujian, kejenuhan kerja pada pegawai BPS Provinsi Jambi dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan stres kerja sebesar 31,2% yang ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,312. Sementara itu, variabel-variabel yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 68,8% (100%-31,2%). Rendahnya nilai koefisien determinasi, yang mengindikasikan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, yang menunjukkan rendahnya kualitas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

3.11 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kejenuhan Kerja Pegawai BPS Provinsi Jambi

Keseimbangan kehidupan kerja pada penelitian ini dipengaruhi oleh keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan, dan untuk kejenuhan kerja dipengaruhi oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dari keseimbangan kehidupan kerja terhadap kejenuhan kerja pegawai BPS Provinsi Jambi. Ini berarti semakin baik keseimbangan kehidupan kerja, semakin baik pula kejenuhan kerja pegawai. Namun sebaliknya, semakin memburuk keseimbangan kehidupan kerja pegawai, semakin buruk pula kejenuhan kerjanya.

Pencapaian kewajiban kerja yang tidak bertentangan dengan kewajiban pribadi dan memungkinkan adanya pembagian waktu antara pekerjaan dan kewajiban pribadi dikenal dengan istilah keseimbangan kehidupan kerja (Rohmah & Budiarti, 2019). Upaya meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dapat menurunkan risiko kejenuhan kerja (burnout), yang meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat (Lestari & Purba, 2019), terdapat korelasi antara kinerja dan keseimbangan kehidupan kerja, adanya peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja, dan menurunkan rasa jenuh, yang kesemuanya dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Hasil penelitian yang diperoleh sejalan dengan penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kejenuhan kerja pada mahasiswa yang bekerja (Winata & Nurhasanah, 2022); dan pada penelitian lain dinyatakan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kejenuhan kerja pada karyawan PLN area Makassar Selatan (Junaidin et al., 2019).

3.12 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kejenuhan Kerja Pegawai BPS Provinsi Jambi

Beban kerja pada penelitian ini dipengaruhi oleh beban waktu, beban mental, dan beban fisik dan untuk kejenuhan kerja dipengaruhi oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja pegawai BPS Provinsi Jambi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kejenuhan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai mengalami tingkat kejenuhan kerja yang sebanding dengan jumlah beban kerja yang mereka hadapi. Temuan penelitian ini diperkuat dengan pernyataan bahwa peningkatan beban kerja mengakibatkan peningkatan stres kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kejenuhan kerja. Akibatnya, beban kerja yang berat dapat menyebabkan kejenuhan kerja (Kusumawati & Dewi, 2021).

Adanya beban kerja yang terus-menerus, yang sering kali disertai dengan kurangnya kontrol atas tugas dan waktu, dapat mengakibatkan ketidakmampuan untuk mengendalikan beban tersebut. Penelitian lain menunjukkan bahwa semakin banyak tugas yang diemban oleh seorang karyawan, disertai dengan desakan waktu yang cepat, maka tingkat tekanan yang dirasakan oleh karyawan juga cenderung meningkat (Assa, 2022). Dalam konteks ini, peningkatan tekanan tersebut menjadi pemicu utama munculnya kejenuhan kerja.

Hasil penelitian yang diperoleh sejalan dengan penelitian yang dilakukan yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kejenuhan kerja pada operator divisi welding production PT Futaba Industrial Indonesia (Adil et al., 2022); pada penelitian menyatakan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kejenuhan kerja pada perawat Covid-19 di RSAU Dr.M.Salamun (Indryan & Suhana, 2022). Hasil penelitian lainnya juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kejenuhan kerja (Rohyani & Bayuardi, 2021); (Kusumawati & Dewi, 2021); (Nasfi et al., 2020); (Saputro et al., 2020).

3.13 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kejenuhan Kerja Pegawai BPS Provinsi Jambi

Stres kerja pada penelitian ini dipengaruhi oleh tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar pribadi dan untuk kejenuhan kerja dipengaruhi oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi (Cha et al., 2022). Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kejenuhan kerja pegawai BPS Provinsi Jambi. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai BPS Provinsi Jambi mengalami kejenuhan pada tingkat yang sebanding dengan stres kerja mereka saat ini.

Hasil penelitian ini didukung pernyataan bahwa stres di tempat kerja merupakan respon fisiologis yang terjadi ketika seseorang menghadapi tekanan, bahaya, atau perubahan (Suratno, 2020). Oleh karena itu, stres meningkatkan kemungkinan terjadinya kejenuhan (burnout). Selain itu, studi lain juga menegaskan bahwa karyawan yang terus-

menerus mengalami stres atau dalam jangka panjang akan berdampak buruk pada kondisinya baik itu emosional, fisik, maupun mentalnya (Lineuwih et al., 2022).

Stres kerja berpengaruh positif terhadap kejenuhan kerja pada operator mesin produksi pengemasan di Surabaya (Sijabat & Hermawati, 2021). Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kejenuhan kerja pada perawat yang menangani Covid-19 di Korea (Hidayatullah & Handari, 2021). Hasil penelitian lainnya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kejenuhan kerja (Rohyani & Bayuardi, 2021); (Kusumawati & Dewi, 2021); (Saputro et al., 2020); (Lineuwih et al., 2022).

3.14 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kejenuhan Kerja Pegawai BPS Provinsi Jambi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kejenuhan kerja pegawai BPS Provinsi Jambi. Artinya, bahwa ketiga faktor ini memiliki peran yang saling terkait dan dapat saling memengaruhi kejenuhan kerja. Mencapai keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) merupakan suatu tantangan yang tidak ringan, terutama di era digital seperti ini (Syarif et al., 2022). Meskipun masing-masing pegawai mungkin berhasil mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dinamika beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan tekanan yang signifikan (Hasanah et al., 2022). Dalam kondisi ini, stres kerja muncul sebagai dampak yang mungkin terjadi, dan jika tidak dikelola secara efektif, stres tersebut dapat berpotensi meningkatkan tingkat kejenuhan kerja (Dewi & Riana, 2019). Kombinasi beban kerja tinggi dan stres kerja tinggi, meskipun individu telah berhasil menciptakan keseimbangan kehidupan kerja yang baik, dapat menjadi faktor peningkatan risiko terhadap kejenuhan kerja atau burnout. Pengelolaan tekanan dan stres yang berasal dari tuntutan pekerjaan menjadi kunci penting dalam menjaga keseimbangan ini, sehingga individu dapat menjalani kehidupan kerja yang produktif dan bermakna tanpa merugikan kesejahteraan mental dan fisik mereka. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja menjadi hal yang penting untuk menciptakan strategi yang efektif dalam memitigasi risiko kejenuhan kerja.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa keseimbangan kehidupan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kejenuhan kerja Pegawai BPS Provinsi Jambi. Artinya, semakin baik keseimbangan kehidupan kerja pegawai, semakin baik pula kejenuhan kerja pegawai. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kejenuhan kerja Pegawai BPS Provinsi Jambi. Artinya, semakin tinggi tingkat beban kerja yang dialami para pegawai, semakin tinggi pula tingkat kejenuhan kerja yang dialami oleh pegawai. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kejenuhan kerja Pegawai BPS Provinsi Jambi. Artinya, jika semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami para pegawai, semakin tinggi pula tingkat kejenuhan kerja yang dialami oleh pegawai. Keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kejenuhan kerja pegawai BPS Provinsi Jambi. Artinya, interaksi antara keseimbangan kehidupan kerja buruk, beban kerja tinggi, dan stres kerja yang meningkat secara bersamaan, hal tersebut dapat memberikan kontribusi terhadap meningkatnya kejenuhan kerja. Adapun saran dari penelitian ini bahwa untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja, mengelola beban kerja, dan mengurangi stres kerja agar pegawai tidak merasakan kejenuhan, instansi perlu melakukan implementasi kebijakan dan praktik yang mendukung terciptanya kesejahteraan pegawai. Bagi pegawai, perlu menentukan prioritas tugas berdasarkan urgensi dan pentingnya, tanpa harus memaksakan diri. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan secara terperinci dapat mengidentifikasi tanggapan responden yang mengalami beban fisik dan non-fisik secara terpisah; menambahkan indikator Emotional Spiritual Quotient (ESQ) sebagai pengukuran dari keseimbangan kehidupan kerja; dan dapat mempertimbangkan variabel lain seperti perbedaan budaya, lingkungan kerja, kebijakan organisasi, yang mungkin dapat menimbulkan kejenuhan kerja.

REFERENCES

- Adil, A. S., Fadilah, A. Z., & Yosminaldi. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kejenuhan Kerja (Burnout) Operator Divisi Welding Production Pt Futaba Industrial Indonesia. *Economics and Digital Business Review*, 3(2), 289–312.
- Anita Nurjanah, Nurul Aulia, Errisya Rasywir, A. F. (2022). Analisis Tingkat Kepuasan Konsumen Terhadap Layanan Ekspedisi J & T Express Dengan Metode Algoritma Naive Bayes *Jurnal Manajemen Teknologi dan Sistem Informasi (JMS)*. 1(April), 78–88.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Assa, A. F. (2022). DAMPAK BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP BURNOUT SYNDROME PADA KARYAWAN PT . SINERGI INTEGRA SERVICES. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 436–451.
- Badan Pusat Statistik RI. (2020). *Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 8 Tahun 2020*. Badan Pusat Statistik RI, 1–2.
- Cha, Y. J., Lee, K. S., Cho, J. H., Choi, I. S., & Lee, D. (2022). Effect of Job Stress on Burnout among Nurses Responding to COVID-19: The Mediating Effect of Resilience. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 1–9. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095409>

- Christiana, E. (2020). Burnout Akademik Selama Pandemi Covid-19. *Prosiding Seminar Nasional Bimbingan Dan Konseling*, 8–15. <https://doi.org/10.22219/pjsp.v1i2.19021>
- 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), 1141–1151. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28580>
- Dewi, R. S., & Riana, I. G. (2019). The Effect of Workload on Role Stress and Burnout. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 3(3), 1–5.
- Diehl, E., Rieger, S., Letzel, S., Schablon, A., Nienhaus, A., Pinzon, L. C. E., & Dietz, P. (2021). The relationship between workload and burnout among nurses: The buffering role of personal, social and organisational resources. *PLOS ONE*, 16(1), 1–17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245798>
- Effiyaldi, Pasaribu, J. P. K., Suratno, E., Kadar, M., Gunardi, G., Naibaho, R., Hati, S. K., & Aryati, V. A. (2022). Penerapan Uji Multikolinieritas Dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2), 94–102. <https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.89>
- Ekaputri, R. R. (2020). Analisis Pengaruh Kualitas Layanan Elektronik Alfagift Terhadap Kepuasan Pelanggan Menggunakan Metode E-Servqual.
- Hartiwi, Y., Rasywir, E., Pratama, Y., & Jusia, P. A. (2020). Sistem Manajemen Absensi dengan Fitur Pengenalan Wajah dan GPS Menggunakan YOLO pada Platform Android. *Jurnal Media Informatika Budidarma*, 4, 1235–1242. <https://doi.org/10.30865/mib.v4i4.2522>
- Hasanah, H. F., Widajati, N., Paskarini, I., Martiana, T., & Rahmania, A. (2022). The Influence of Self-Efficacy and Job Stress Toward Job Burnout At A Packaging Company in Surabaya. *Journal of Vocational Health Studies*, 6(2), 118–126. <https://doi.org/10.20473/jvhs.v6.i2.2022.118-126>
- Hidayatullah, R., & Handari, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perawat di PKU Muhammadiyah Unit II. *Manajemen Bisnis*, 6(1), 271–285.
- Indryan, N. K. G., & 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>
- Ingriana, A., Hartanti, R., Mulyono, H., & Rolando, B. (2024). Pemberdayaan E-Commerce: Mengidentifikasi Faktor Kunci Dalam Motivasi Pembelian Online. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMAWA)*, 1(3), 101–110.
- Junaidin, Ikham, A. A., & Hardiyono. (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.
- 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*, 10(3), 209–228.
- Lestari, D. A. K., & Purba, H. P. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout Pada Perawat. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, Unair, 8, 59–70.
- Lineuwih, I. I., Sariwulan, T., & Fidhyallah, N. F. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan Intan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3, 879–890.
- Lubbadeh, T. (2020). Job Burnout: a General Literature Review. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 7–15. <https://doi.org/10.32479/irmm.9398>
- Maulana Tambunan, T., Sulistiono, M., Rasywir, E., (2022). Penerapan Data Mining Menggunakan Metode K-Means Untuk Menentukan Status Covid-19 di Jambi. *Jurnal Manajemen Teknologi dan Sistem Informasi (JMS)*, 2(September), 196–204. <https://corona.jambiprov.go.id/v2/>
- Mustikasari, M., (2023). Analisis Kepuasan Mustahik Terhadap Pelayanan Badan Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Multidisiplin (Juli-September 2023)*, Vol. 2 No.(2), 14. <https://greenpub.org/JIM/article/view/314>
- Nasfi, N., Rahmad, R., & Sabri, S. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Perbankan Syariah. *EKONOMIKA SYARIAH : Journal of Economic Studies*, 4(1), 19. <https://doi.org/10.30983/es.v4i1.3146>
- Nasrul, R. N., Zainal, V. R., & Hakim, A. (2023). Workload, Work Stress, and Employee Performance: a literature Review. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 4(3), 415–422.
- Nugroho, B. W. D., Jakti, N. J. K., Rochman, M. A. N., & Nugroho, A. J. (2023). Analisis Pengendalian Kualitas Produk Gula Dan Biaya Kualitas Dalam Menunjang Efektivitas Produksi (Studi Kasus: PT Madu Baru Pg Madukismo). *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan (JTMIT)*, 2(2), 72–81.
- Purwanti, I., Suyanto, U. Y., Dzikri Abadi, M., Darianto, D., & Liliana, D. (2022). The Role of Burnout between Workload, Work Stress, and Employee Performance: Mediation Model. *KnE Social Sciences*, june, 70–85. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i10.11210>
- Rahmawati, L. S., Abidin, D. Z., & Rasywir, E. (2022). Analysis of Service Quality Based on User Satisfaction of the Anteraja Application Using the Servqual Method. 1(1), 357–366.
- Raschintasofi, M., Khumairo, N., Rasywir, E., & Feranika, A. (2022). Analisis Tingkat Pemahaman Mahasiswa Universitas Dinamika Bangsa Dalam Pembelajaran Daring Menggunakan Algoritma K-Nearst Neighbor. *Jurnal Manajemen Teknologi Dan Sistem Informasi (JMS)*, 2(1), 69–77. <https://doi.org/10.33998/jms.2022.2.1.29>
- Rizal, R., & Fipiariny, S. (2022). Pengaruh employee engagement dan work life balance terhadap burnout pada pekerja di bidang kesehatan kota Palembang. *Jurnal Adminika*, 8(1), 1–14.
- Rohmah, S. L. A., & Budiarti, I. (2019). PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA DAN KEJENUHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PUSAT PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA AIR BANDUNG.
- Rohyani, I., & Bayuardi, P. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Burnout Pada Sopir PT Berkah Rahayu Indonesia di Kebumen. *Majalah Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (MIMB)*, 18(2), 101–107.
- Rolando, B. (2024). The Role Of Artificial Intelligence In Personalized And Customized Engagement Marketing: A Comprehensive Review. *Economics and Business Journal (ECBIS)*, 2(3), 301–316.

- Rolando, B., & Mulyono, H. (2024a). Managing Risks In Fintech: Applications And Challenges Of Artificial Intelligence-Based Risk Management. *Economics and Business Journal (ECBIS)*, 2(3), 249–268.
- Rolando, B., & Mulyono, H. (2024b). Unlocking The Power Of Data: Effective Data-Driven Marketing Strategies To Engage Millennial Consumers. *Bisnis Dan Keuangan TRANSEKONOMIKA | VOLUME*, 4(3). <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Rolando, B., Mulyono, H., Hartanti, R., & Ingriana, A. (2024). Exploring The Theory Of Financial Innovation In The Context Of Industry 4.0. *Management Economics Trade and Accounting Journal (META-JOURNAL)*, 1(4), 147–158.
- Rolando, B., Mulyono, H., & Pasaribu, J. P. K. (2024). The Role of Brand Equity and Perceived Value on Student Loyalty: A Case Study of Private Universities in Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 3(1), 359–369. <https://doi.org/10.33998/jumanage.2024.3.1.1611>
- Saputro, R., Aima, M. H., & Elmi, F. (2020). EFFECT OF WORK STRESS AND WORK LOAD ON BURNOUT AND ITS IMPLEMENTATION IN TURNOVER INTENTION ERHA CLINIC BRANCH OFFICE (BOGOR, DEPOK AND MANGGA BESAR). *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(3), 262–280. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Sijabat, R., & Hermawati, R. (2021). Studi Beban Kerja Dan Stress Kerja Berdampak Burnout Pada Pekerja Pelaut Berkebangsaan Indonesia. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 22(1), 75. <https://doi.org/10.33556/jstm.v22i1.270>
- Sudariana, N & Putra, U. N. (2021). Analisis statistik regresi linier berganda.
- Suratno, E. (2020). Pengaruh Stres, Motivasi, dan Kecerdasan Spritual Terhadap Prestasi Belajar pada Mahasiswa Jurusan Sistem Informasi STIKOM Dinamika Bangsa Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 5(1), 119. <https://doi.org/10.33087/jmas.v5i1.158>
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, Kairupan, D. J. I., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. W. G., & Salmia. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Widina Bhakti Persada Bandung*.
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.2.196>
- Winata, B. L., & Nurhasanah, N. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Self-Efficacy, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Burnout Pada Mahasiswa Yang Bekerja. *Journal of Human Resource*, 2(2), 87–102.
- Woranetipo, S., & Chavanovanich, J. (2021). Three-way Interactions of Workload, Social Support and Coping Strategy on Job Burnout. *The Journal of Behavioral Science*, 16(1), 58–72.
- Zeebaree, S. R. M., Shukur, H. M., & Hussan, B. K. (2019). Human resource management systems for enterprise organizations: A review. *Periodicals of Engineering and Natural Sciences (PEN)*, 7(2), 660. <https://doi.org/10.21533/pen.v7i2.428>