

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP *BURNOUT* PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KARANGANYAR

Luqman Al Farizi¹⁾, Juni Trisnowati²⁾, Djoko Sutanto³⁾

^{1),2)} Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta, ³⁾ Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Surakarta

E-mail :luqmanfarizi24@gmail.com ¹⁾, junitrisnowati@gmail.com²⁾,
djokosutanto66@gmail.com³⁾

Abstract

This research aims to determine the effect of burnout workload on employees of the Karanganyar Regency regional secretary's office. This research uses a quantitative approach with a survey method, with the population in this study the number of civil servants within the regional secretary of Karanganyar district totaling 118 people. With a saturated sampling technique where the entire population used for this research sample was 118 respondents. Data analysis was carried out using, research instrument test, classical assumption test, multiple linear regression test, t test, f test, coefficient of determination test. Several analytical results show that workload, work stress and social support in the financial and non-financial sectors are able to consistently increase employee burnout and have a significant impact on employee fatigue within the regional secretary of Karanganyar district.

Keywords: *Workload, job stress, social support, burnout*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah elemen penting bagi organisasi dan perusahaan, baik yang berorientasi pada profit maupun non-profit. Pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Pegawai yang bekerja optimal akan menghasilkan produktivitas yang lebih baik bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja setiap pegawai.

Permasalahan pegawai yang sering muncul dalam perusahaan salah satunya adalah kejenuhan (*brunout*). *Burnout* yang terjadi pada pegawai dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja pegawai. Apabila pegawai merasa jenuh dengan pekerjaannya, maka akan mengakibatkan pegawai enggan melakukan hal terbaik dalam pekerjaannya, dampaknya hasil pekerjaan tidak maksimal dan target perusahaan tidak bisa tercapai. Pihak manajemen harus selalu berupaya untuk dapat meminimalisir terjadinya *burnout* pada pegawai. Pentingnya mengetahui faktor-faktor yang dapat mengakibatkan terjadinya *burnout* pegawai menjadi hal penting bagi pihak manajemen.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi burnout pada pegawai di Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Karanganyar. Faktor-faktor yang diteliti meliputi beban kerja, stres kerja, dan dukungan sosial. Burnout dapat disebabkan oleh beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas pegawai, kurangnya dukungan sosial, dan stres kerja yang tinggi.

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *burnout* pegawai di Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Karanganyar.
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *burnout* pegawai di Kantor Sekretaris Daerah

Kabupaten Karanganyar.

3. Apakah dukungan sosial berpengaruh terhadap *burnout* pegawai di Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Karanganyar.
4. Apakah beban kerja, stres kerja, dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh terhadap *burnout* pegawai di Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Karanganyar.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang pengaruh beban kerja, stres kerja, dan dukungan sosial terhadap *burnout*. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam upaya meminimalisir *burnout* pada pegawai, serta meningkatkan kemampuan penulis dalam melakukan penelitian dan mengaplikasikan teori yang diperoleh selama perkuliahan.

Penelitian ini dibatasi pada pegawai di Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Karanganyar, dan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam mengurangi *burnout* pegawai melalui pengelolaan beban kerja, pengurangan stres, dan peningkatan dukungan sosial di lingkungan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen penting dalam organisasi. Efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh manajemen manusia. Menurut Amstrong, pendekatan manajemen manusia didasarkan pada empat prinsip dasar:

1. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki organisasi sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai jika kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan manusia saling berhubungan dan mendukung pencapaian tujuan strategis.
3. Kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi, serta perilaku manajerial berasal dari kultur tersebut sehingga memberikan pengaruh besar terhadap hasil pencapaian terbaik.
4. Manajemen manusia berhubungan dengan integrasi, yaitu menjadikan semua anggota organisasi terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.
5. Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Definisi ini menekankan pentingnya pengelolaan manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi.

Burnout

Burnout adalah kondisi kelelahan fisik dan mental yang terjadi akibat tekanan kerja yang berkepanjangan dan berlebihan. Kondisi ini ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berdampak negatif terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Beban Kerja

Beban kerja adalah persepsi individu mengenai sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu, baik berupa beban kerja fisik maupun psikologis. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan tekanan dan ketegangan, baik secara fisik maupun mental. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan gangguan kesehatan.

Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada

kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan individu tersebut. Stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kondisi kerja yang buruk, tekanan waktu, dan hubungan interpersonal yang buruk di tempat kerja. Stres kerja yang berkepanjangan dapat mengakibatkan burnout dan masalah kesehatan lainnya.

Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang diperoleh individu dari orang lain atau kelompok. Dukungan sosial dapat berperan penting dalam mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis individu. Dukungan sosial yang baik dapat membantu individu mengatasi tekanan dan meningkatkan kinerja kerja.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memberikan dasar yang kuat untuk memahami berbagai aspek terkait *burnout*, beban kerja, stres kerja, dan dukungan sosial. Penelitian oleh Adrie Frans Assa (2022) mengkaji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap burnout karyawan di PT. Sinergi Integra Services. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap tingkat *burnout* karyawan. Penelitian ini menekankan perlunya pengelolaan beban kerja dan lingkungan kerja untuk menurunkan *burnout* karyawan.

Penelitian oleh Amira Mayariza Ghina Rita Markus Idulfilastri (2022) menyelidiki pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap *burnout* karyawan perusahaan startup. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada karyawan startup. Dukungan sosial dapat mengurangi efek negatif dari beban kerja yang tinggi.

Tetty Flora Sitinjak Rizky Nastiti (2022) meneliti pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan *burnout* karyawan di PT. Nipsea Paint And Chemical Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*, sedangkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* karyawan.

Penelitian oleh Yohan Indrawan, Meiske Claudia, dan Ahmad Rifani (2022) mengkaji pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *burnout* karyawan di PT. Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout* karyawan.

I Gede Indra Wira Atmaja & I Wayan Suana (2019) menemukan bahwa beban kerja dan role stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* karyawan. Penelitian ini menunjukkan pentingnya pengelolaan beban kerja dan role stress untuk mengurangi burnout.

Indah Rohyani & Purnama Bayuardi (2021) meneliti pengaruh beban kerja, stres kerja, dan *job insecurity* terhadap burnout karyawan di PT. Berkah Rahayu Indonesia di Kebumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *burnout* karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian oleh Siska Nopierti, Linda Wati, & Elfitra Azliyanti (2019) menunjukkan bahwa beban kerja dan *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *burnout* karyawan PT Bank Nagari Cabang Utama Padang, sementara stres kerja berpengaruh negatif terhadap *burnout* karyawan.

Khoirini Laili (2018) menemukan bahwa beban kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap *burnout* karyawan di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung. Variabel seperti usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, dan masa kerja tidak berpengaruh signifikan.

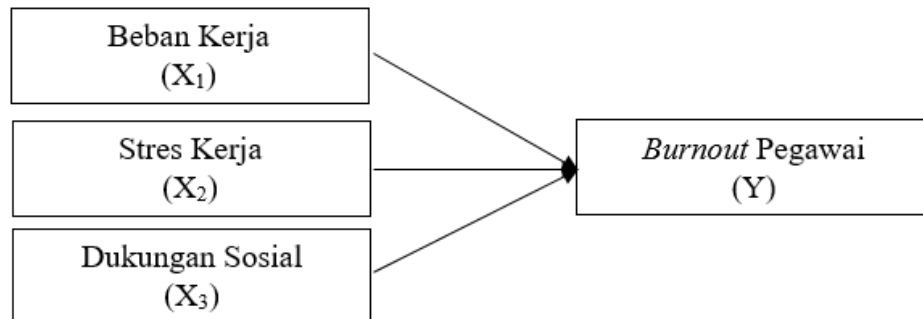
Hanryan Saputra (2021) meneliti pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap burnout karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap *burnout* karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian oleh Istiana Pratama, Fidyah Yuli Ernawati, dan Rokhmad Budiyo (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap burnout karyawan CV Jaya Lestari baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa berbagai faktor seperti beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *burnout* karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih lanjut pengaruh beban kerja, stres kerja, dan dukungan sosial terhadap *burnout* pegawai di Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Karanganyar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dalam mengurangi burnout dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian terdahulu di atas, maka dalam penelitian ini digambarkan kerangka pemikiran seperti bagan di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Beban kerja berpengaruh terhadap *burnout* pegawai di Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Karanganyar.
2. Stress kerja berpengaruh terhadap *burnout* pegawai di Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Karanganyar.
3. Dukungan sosial berpengaruh terhadap *burnout* pegawai di Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Karanganyar.
4. Beban kerja, stress kerja dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh terhadap *burnout* pegawai di Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research), di mana pengamatan langsung dilakukan pada objek yang diteliti untuk mendapatkan data yang relevan. Metode kuantitatif memungkinkan peneliti menentukan beberapa variabel dari objek yang diteliti dan membuat instrumen untuk mengukur variabel tersebut. Penggunaan angka dalam pengumpulan, penafsiran, dan penyajian data adalah ciri khas dari penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Karanganyar, yang beralamat di Komplek Perkantoran Cangaan, Jl. Lawu No. 385, Bejen, Karanganyar. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada tingkat burnout pegawai yang tinggi serta ketersediaan data yang diperlukan untuk penelitian ini. Lokasi ini juga dipilih untuk memastikan bahwa

hasil penelitian dapat memberikan rekomendasi yang relevan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan institusi dalam memberikan pelayanan pemerintahan dan kepada masyarakat .

Populasi dalam penelitian ini adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya .Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Sampel yang dipilih adalah pegawai di Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Karanganyar yang memenuhi kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian .

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun berdasarkan variabel penelitian, yaitu beban kerja, stres kerja, dukungan sosial, dan burnout pegawai. Kuesioner ini terdiri dari beberapa pertanyaan yang diukur menggunakan skala Likert

Data dikumpulkan melalui survei kuesioner yang dibagikan kepada responden yang telah dipilih sebagai sampel. Selain itu, dilakukan observasi langsung dan wawancara untuk mendapatkan data tambahan yang mendukung hasil penelitian .

Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi untuk menguji hubungan antara variabel bebas (beban kerja, stres kerja, dan dukungan sosial) dengan variabel terikat (burnout pegawai). Uji validitas dan reliabilitas juga dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi standar yang diperlukan.

$$r_{12} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{12} : Koefisien korelasi antara faktor variabel tertentu dengan Nilai Total Variabel.
 X_2 : Nilai total variabel
 X_1 : Nilai faktor dari variabel
 n : Jumlah sampel

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{i-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right\}$$

Keterangan :

- r_{11} : Reliabilitas instrument
 k : Banyaknya butir soal
 σb_2 : Jumlah varians butir
 σ_2 : Jumlah Varian Total

Hasil dari analisis data ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi burnout pegawai di Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Karanganyar dan memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan untuk mengurangi tingkat burnout tersebut .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen (beban kerja, stres kerja, dan dukungan sosial) terhadap variabel dependen (*burnout*). Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.390	1.305		-1.065	.290
1 Beban Kerja	.673	.055	.696	2.225	.022
Stres Kerja	.822	.103	.774	7.9118	.000
Dukungan Sosial	-.185	.093	-.127	-2.002	.049

a. Dependent Variable: Burnout Pegawai

Sumber: Print Out SPSS

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -1,390 + 0,673X_1 + 0,822X_2 - 0,185X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan berikut ini.

1. Koefisien regresi untuk variabel beban kerja menunjukkan nilai 0,673. Artinya, beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *burnout* pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh pegawai, semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami.
2. Stres kerja memiliki koefisien regresi 0,822. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*. Pegawai yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi cenderung mengalami tingkat *burnout* yang lebih tinggi.
3. Dukungan sosial memiliki koefisien regresi -0,185. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap *burnout*. Pegawai yang merasa mendapatkan dukungan sosial yang memadai cenderung memiliki tingkat *burnout* yang lebih rendah.

Uji t

Berdasarkan tabel 1, nilai sig untuk variabel beban kerja sebesar $0,022 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *burnout* pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

Nilai sig untuk variabel stres kerja sebesar $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *burnout* pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

Nilai sig untuk variabel dukungan sosial sebesar $0,049 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya dukungan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *burnout* pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

Uji F

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of	Df	Mean	F	Sig
Regression	290.911	3	96.970	164.742	0,000 ^b
Residual	47.089	80	.589		
Total	338.000	83			

Sumber: Print Out SPSS

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi ($p\text{-value}$) $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian beban kerja, stres kerja, dan dukungan sosial secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *burnout* pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.861	.855	.767

a. Predictors: (Constant), Dukungan sosial, Beban kerja, Stres kerja

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa ketiga variabel independen ini secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel dependen, *burnout*. Nilai R^2 sebesar 0.861 menunjukkan bahwa 86.1% variasi *burnout* dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, stres kerja, dan dukungan sosial, sedangkan sisanya sebesar 13.9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout:

Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan pegawai merasa terbebani dan kelelahan secara fisik maupun mental. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat mengurangi produktivitas dan meningkatkan risiko *burnout*. Oleh karena itu, manajemen harus memperhatikan distribusi beban kerja yang adil dan memadai untuk mengurangi tingkat *burnout*.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adrie Frans Assa (2022), dan Amira Mayariza Ghina, Rita Markus Idulfilastri (2022) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap *burnout*.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Burnout:

Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan gangguan emosional dan kesehatan pada pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan *burnout*. Stres kerja dapat berasal dari berbagai sumber seperti tekanan pekerjaan, konflik dengan rekan kerja, dan ketidakpastian pekerjaan. Penelitian ini menunjukkan pentingnya manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mengurangi sumber-sumber stres kerja.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indah Rohyani & Purnama Bayuardi (2021) dan Yohan Indrawan, Meiske Claudia, Ahmad Rifani (2022), bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout*.

3. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Burnout:

Dukungan sosial, baik dari atasan maupun rekan kerja, memiliki peran penting dalam mengurangi *burnout*. Dukungan sosial dapat memberikan rasa aman, mengurangi stres, dan meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi harus mendorong budaya kerja yang kolaboratif dan saling mendukung untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hanryan Saputra (2021), yang menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap *burnout* karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa beban kerja, stres kerja, dan dukungan sosial adalah faktor-faktor penting yang mempengaruhi tingkat *burnout* pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Hasil ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam mengelola beban kerja, mengurangi stres kerja, dan meningkatkan dukungan sosial di tempat kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap burnout di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Pegawai yang mengalami beban kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat burnout yang lebih tinggi.
2. Stres kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap burnout. Pegawai yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat burnout yang lebih tinggi.
3. Dukungan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap burnout. Pegawai yang mendapatkan dukungan sosial yang memadai cenderung memiliki tingkat burnout yang lebih rendah.
4. Beban kerja, stres kerja, dan dukungan sosial secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap burnout. Ketiga variabel ini secara bersama-sama menjelaskan variasi burnout sebesar 85.5%, sedangkan 14.5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang diajukan untuk mengurangi tingkat burnout di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu melakukan distribusi beban kerja yang lebih adil dan memadai. Pemberian beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan pegawai diharapkan dapat mengurangi tingkat burnout. Selain itu, peningkatan prosedur kerja dan pengendalian dalam pelaksanaan operasional perlu ditingkatkan agar produktivitas pegawai lebih baik.
2. Manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mengurangi sumber-sumber stres kerja. Pemberian pelatihan manajemen stres dan penyediaan fasilitas relaksasi di tempat kerja dapat menjadi langkah-langkah efektif dalam mengurangi tingkat stres kerja pegawai.
3. Organisasi harus mendorong budaya kerja yang kolaboratif dan saling mendukung. Meningkatkan komunikasi dan hubungan antar pegawai, serta memberikan dukungan yang memadai baik dari atasan maupun rekan kerja, akan membantu mengurangi tingkat burnout.
4. Kejelasan terhadap aturan dan pedoman kerja perlu ditingkatkan agar pegawai dapat bekerja secara teratur dan terarah. Dengan adanya pedoman yang jelas, setiap aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik dan target kerja dapat tercapai, yang pada akhirnya dapat mengurangi tingkat burnout.
5. Penelitian ini terbatas pada pengaruh beban kerja, stres kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap burnout, seperti kepemimpinan, kesejahteraan, dan karakter individu, serta menggunakan objek penelitian yang lebih kompleks untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. R. T. 2018. *Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Burnout Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung*. Jurnal Administrasi Negara, 24(1), 17–32.
- Agung, A., Willi, B., & Suwandana, I. G. M. (2023). *The Relationship Between Burnout , Work Stress , and Turnover Intention on Non-Permanent (Contract)*. Employees : Study at the Communication and Information Office of Badung Regency , Indonesia. 8(3), 104–107.

- Budhiarti, A. A., & Riyanto, S. (2022). *The Effect Of Burnout , Workload And Perceived Organizational Politic On Turnover Intention For Coal And Mineral Company Employees In. 01(6)*, 621–634.
- Busti, M. F., & Rivai, H. A. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Resiliensi terhadap Job Burnout dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. 5*, 632–640.
- Eksan, F., & Dharmawan, D. 2020. *Burnout Pegawai PT Astra Internasional Daihatsu , Tbk Cibubur. Jurnal Ekonomi Dan Industri, 21(2)*,8–20.
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Sourtzi, P., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Katsoulas, T., & Kaitelidou, D. (2023). *Social Support Mediates the Relationship between COVID-19-Related Burnout and Booster Vaccination Willingness among Fully Vaccinated Nurses. 1–13*.
- Hanafiah, M. A., Rasyid, W., & Purwoko, A. 2013. *Hubungan Karakteristik, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Burnout Penyuluh Pertanian Di Kota Bengkulu. Jurnal AGRISEP, 12(1)*, 69–118.
- Henry Simamora, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN), Yogyakarta.
- Hermawati, R., & Hidayat, R. R. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Pegawai PPSU (Studi Kasus Di Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum Pada Kelurahan Lebak Bulus Jakarta Selatan). JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 2(2)*, 189.
- Hutapea, P., & Thoha, N. 2013. *Kompetensi Komuniaksi Plus : Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan Untuk HR dan Organisasi Yang Dinamis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Jumantoro, R., Farida, U., & Santoso, A. 2019. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Burnout Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. ISOQUANT : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 3(1)*, 106.
- Kasifah. 2017. *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Pegawai Terhadap Burnout Di Kantor Sekretaria Daerah Bagian Organisasi Tata Laksana Kabupaten Kutai Timur. 5(3)*, 320–330.
- Kumar, H. (2021). *Managing workplace Stress and Burnouts in IT Industry in India : A Cross - Sectional Study Introduction : Literature Review : 3021–3027*.
- Lita Wulantika, Resti Mega Ayusari, Z. W. (2023). *Journal Of Eastern European And Central Asian Research Vol.10 No.1 (2023) www.ieeca.org/journal 1. 10(1)*, 1–8.
- Marthalia, L. (2020). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Burnout Pegawai Di Rumah Sakit Pertamina Jaya. 14*, 1–6.
- Mulyadi, H. 2010. *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Burnout Pegawai Pada Pt Galamedia Bandung Perkasa. Manajerial, 9(17)*, 97–111.
- Nugroho, Y. A., & Ampoerna, D. 2016. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Burnout Pegawai di PT. Central Mega KencanaE. Jurnal Administrasi Dan Manajemen, 7(1)*, 345–355.
- Nuryanto, Sayuti Enggok, M., & Abdurrahman, A. 2017. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Burnout Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Satui. Ilmu Administrasi Dan Manajemen, 1(1)*, 83–96.
- Pardede, A. Y. 2020. *Pengaruh Kompetensi Pegawai, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Burnout Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Publik, 2(1)*, 79–85.
- Prajith, P. K., & Vigi, V. N. (2023). *Empirical Confirmation of the Mediating Role of Social Support in the Relationship Between Burnout , Working Conditions , and Turnover Intention 49–63*.
- Rohmat, S. (2020). *Pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi kerja terhadap burnout di balai kalibrasi fasilitas penerbangan. 3(2)*, 201–210.
- Riduwan, 2015, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta, Bandung.

- Salama, W., Abdou, A. H., Abo, S., Mohamed, K., & Shehata, H. S. (2022). *Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees*.
- Setyo, N., Wahyudi, B., & Sundari, S. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Burnout Personel di Dinas perawatan Personel TNI Angkatan Udara*. Jurnal Strategi Pertahanan Udara, 5(1), 1–22.
- Shakil, H., & Butt, I. A. (2023). *Impact of Stress on Employees ' Performance in Health Sector of Azad Kashmir : Mediating Role of Burnout*. 4(2).
- Solihah, R. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Individu Terhadap Kinerja serta Implikasinya Terhadap Burnout Pegawai pada Bagian Production Process Control (PPC) PT . Victory Garmintex Bandung*. 1, 97–110.
- Wahyuni, T. D., & Subiyanto, D. (2023) *Pengaruh Beban Kerja Burnout dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Pt Dm Baru Retailindo Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*. 5(6), 3104–3118.