

**ANALISIS FAKTOR PENYEBAB KEJENUHAN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN HALMAHERA UTARA***ANALYSIS OF FACTORS CAUSING WORK BURNOUT IN STATE CIVIL APPARATUS (ASN) AT THE NORTH HALMAHERA REGENCY DPRD SECRETARIAT OFFICE*

Oleh:

**Jennifer Clarissa Patras<sup>1</sup>****Victor P. K. Lengkong<sup>2</sup>****Christoffel Kojo<sup>3</sup>**

<sup>1,2</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

<sup>1</sup>[jennipatras@gmail.com](mailto:jennipatras@gmail.com)<sup>2</sup>[vpk.lengkong@unsrat.ac.id](mailto:vpk.lengkong@unsrat.ac.id)<sup>3</sup>[christoffelkojo@gmail.com](mailto:christoffelkojo@gmail.com)

**Abstrak:** Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peran penting dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan publik di Indonesia. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, beban kerja yang berat, serta tekanan dari atasan dan masyarakat sering kali menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi psikologis ASN. Menyikapi hal ini, organisasi harus lebih memperhatikan faktor-faktor apa saja yang menyebabkan ASN mengalami kejenuhan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor yang menyebabkan terjadinya kejenuhan kerja ASN di DPRD Kabupaten Halmahera Utara. Penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada 34 sampel responden ASN di DPRD Kabupaten Halmahera. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis faktor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 20 variabel yaitu Kelelahan Fisik, Kelelahan Emosional, Kelelahan Mental, Penghargaan atas Prestasi, Beban Kerja, Stres Kerja, Tekanan Penyelesaian Pekerjaan, Kurangnya Dukungan Rekan Kerja, Sinisme Pegawai, Kesempatan Karir, Adaptasi, Dukungan Pasangan, Dukungan dari Atasan, Ketidakpuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Aktivitas yang Monoton, Penurunan Motivasi Kerja, Masalah di Tempat Kerja, Lemahnya Kontrol Diri, Gangguan Tidur membentuk menjadi 6 faktor penyebab Kejenuhan Kerja yaitu faktor Keseimbangan Kehidupan – Kerja, faktor Tingkat Stres Kerja, faktor Kesejahteraan Kerja, faktor Kualitas Lingkungan Kerja, faktor Sinisme Pegawai, dan faktor Keseimbangan Emosional. Organisasi sebaiknya memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk lebih meningkatkan kesejahteraan pegawai.

**Kata Kunci:** ASN, kejenuhan kerja, analisis faktor.

**Abstract:** The State Civil Apparatus (ASN) plays an important role in the implementation of government duties and public services in Indonesia. High job demands, heavy workloads, and pressure from superiors and society are often factors that affect the psychological condition of ASN. In response to this, organizations must pay more attention to what factors cause ASN to experience work burnout. This study aims to analyze the factors that cause ASN work saturation in the North Halmahera Regency DPRD. This research was conducted by providing a questionnaire to 34 samples of ASN respondents in the Halmahera Regency DPRD. The analysis technique used is factor analysis. The results of the study showed that 20 variables, namely Physical Fatigue, Emotional Fatigue, Mental Fatigue, Appreciation for Achievement, Workload, Work Stress, Pressure to Complete Work, Lack of Support from Colleagues, Employee Cynicism, Career Opportunities, Adaptation, Spouse Support, Support from Superiors, Job Dissatisfaction, Work Environment, Monotonous Activities, Decreased Work Motivation, Problems at Work, Weak Self-Control, Sleep Disorders form into 6 causative factors Work Saturation is the Work-Life Balance factor, the Work Stress Level factor, the Work Welfare factor, the Work Environment Quality factor, the Employee Cynicism factor, and the Emotional Balance factor. Organizations should pay attention to these factors to further improve employee welfare

**Keywords:** ASN, work burnout, factor analysis.

---

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Organisasi yang berasal dari bagian pemerintahan atau swasta pasti memiliki jalan dan tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai kinerja dan terwujudnya tujuan instansi bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, maka instansi harus memberikan perhatian yang baik kepada pegawai nya, karena tubuh manusia memiliki batas maksimal dalam melakukan aktivitas. Aktivitas kerja seorang pegawai berperan penting dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan instansi.

Pegawai dalam organisasi pemerintahan pusat dan daerah disebut sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki peran kunci dalam menjalankan berbagai fungsi pemerintahan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan kebijakan, hingga pengawasan. Mereka menjadi garda terdepan dalam mengimplementasikan visi dan misi pemerintah serta memberikan layanan kepada masyarakat. Kualitas pelayanan publik sangat bergantung pada kualitas ASN. Pegawai sebagai penggerak utama dalam memacu kinerja organisasi yang memiliki tekanan dari beban kerja yang berat di dalam suatu instansi bisa menciptakan pengalaman negatif bagi para pegawai. Menyelesaikan target dengan jadwal yang ketat dapat menimbulkan berbagai perasaan negatif seperti tingkat stress dan frustrasi yang tinggi, kecemasan, dan penurunan motivasi. Jika stres terus menerus dan berlangsung lama dan intens, hal tersebut dapat mengakibatkan munculnya sindrom kejenuhan kerja (*Burnout Syndrome*).

Kejenuhan kerja (*Burnout*) akan terjadi karena banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai (Assa, 2022). Kejenuhan kerja (*burnout*) merupakan kondisi stres kronis di mana para pegawai mengalami kepenatan, gangguan psikologis dan emosional dari menumpuknya pekerjaan. Kelelahan berlebihan dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai, bahkan dapat membuat mereka berencana keluar dari pekerjaan mereka.

Faktor tambahan yang menyebabkan jenuhan kerja yaitu ketidakseimbangan kehidupan kerja yang terjadi karena sulitnya mencapai keselarasan atau keseimbangan waktu, tenaga, perhatian yang dicurahkan untuk kehidupan kerja dan kehidupan non-kerja. Hal ini sering kali disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan, jadwal kerja yang padat, atau tuntutan tempat kerja yang memengaruhi waktu dan komitmen yang tersedia untuk keluarga, teman, atau aktivitas di luar pekerjaan. Ketidakseimbangan ini dapat berdampak negatif pada hubungan sosial seseorang dan kesehatan mental dan fisiknya.

Adapun penelitian-penelitian sebelumnya bisa menjadi acuan dalam melihat faktor apa saja yang bisa menyebabkan kejenuhan kerja yaitu penelitian dari Pasarrin (2023) mengemukakan bahwa kelelahan emosional menjadi penyebab kejenuhan hal ini bisa terjadi karena bekerja terlalu lama tanpa diimbangi apresiasi yang sepadan dari organisasi. Penelitian dari Lengkong (2023) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kejenuhan kerja. Ini berarti bahwa peningkatan beban kerja yang dirasakan oleh pegawai akan mendorong terjadinya kejenuhan kerja. Ahman, Santoso, Bagaskara (2022) mendapat hasil penelitian bahwa masa kerja seorang karyawan mencakup periode dari saat mereka mulai bekerja hingga saat mereka berhenti. Durasi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kebahagiaan mereka di tempat kerja, tingkat stres yang dialami, prospek jalur karier di perusahaan, dan pendapatan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Penelitian dari Widyaningrum, Junita, Ardiani (2023) mendapat hasil bahwa kondisi stres kerja yang secara signifikan mempengaruhi kecenderungan karyawan untuk pindah kerja dapat semakin diperparah oleh kejenuhan kerja yang dialami karyawan. Rosada, Fadli, Khalida (2023) menunjukkan bahwa faktor sinisme pegawai memberikan pengaruh positif terhadap kejenuhan kerja (*burnout*). Penelitian dari Akbar, Soetjningsih (2023) menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap kejenuhan kerja artinya, semakin rendah tingkat dukungan sosial yang diterima oleh Aparatur Sipil Negara (ASN), semakin tinggi tingkat kejenuhan kerja yang dialami oleh ASN. Penelitian dari Tri Ananda (2024) menunjukkan faktor jenis kelamin, usia, status perkawinan, tingkat Pendidikan mempengaruhi *burnout*.

Tabel 1 berikut memuat data pegawai berdasarkan bagian. Sekretaris DPRD Halmahera Utara = 1 sekretaris, Bagian umum = 12 pegawai, Bagian persidangan = 7 pegawai, Bagian keuangan = 14 pegawai. Dari data tersebut, peran dari seluruh pegawai sangat diperlukan dalam hal mewujudkan tujuan DPRD yaitu terwujudnya pelayanan administrasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah secara prima. Setiap bagian di DPRD mempunyai tugas pokok dan fungsi yang tidak sama sehingga dituntut untuk mencapai tugas pokok yang diberikan secara efektif dan efisien sehingga dapat menunjukkan kinerja maksimal yang dimiliki oleh pegawai.



**Tabel 1. Kondisi Kepegawaian Sekretariat DPRD Berdasarkan Golongan**

No	Uraian	Gol. IV.c	Gol IVb	Gol IVa	Gol III d	Gol III c	Gol III b	Gol III a	Gol II d	Gol II c	Gol II b	Gol II a	Jumlah
1.	Sekretaris DPRD	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
2.	Bagian Umum	-	-	1	-	3	1	2	-	4	1	-	12
3.	Bagian Persidangan	-	-	-	3	-	1	-	1	2	-	-	7
4.	Bagian Keuangan	-	-	-	2	1	1	-	2	5	3	-	14
<b>J U M L A H</b>		<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>34</b>

Sumber: Renja Sekretariat DPRD

Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Halmahera Utara memiliki tantangan dalam menjaga produktivitas kerja pegawai. Beban kerja yang tinggi, rutinitas yang monoton dan lingkungan kerja yang kurang mendukung seringkali menyebabkan kelelahan fisik dan mental pada pegawai DPRD. Pegawai merasa jenuh dan mengakibatkan penurunan kinerja, absensi yang meningkat, dan bahkan masalah kesehatan. Stres kerja juga menjadi perhatian penting, mengingat tingkat absensi yang dapat mencerminkan tingkat stres yang lebih tinggi di antara pegawai. Hal ini tidak hanya berdampak pada individu ASN, tetapi juga dapat mengganggu efektivitas kerja di DPRD secara keseluruhan. Terdapat juga masalah dalam memberikan dukungan karena hubungan emosional dan kekerabatan antar Anggota DPRD dan ASN di Sekretariat DPRD. Kemudian ketidakseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi menjadi faktor yang memperparah situasi ini.

Dengan memperhatikan faktor-faktor penyebab serta dampak dari kejenuhan kerja, organisasi dapat merumuskan kebijakan dan strategi yang efektif untuk mengurangi kejenuhan dan meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas ASN.

Dari semua paparan yang telah dijelaskan maka penulis berniat untuk membuat suatu penelitian dengan menggunakan analisis faktor untuk menentukan variabel-variabel yang menyebabkan terjadinya kejenuhan kerja pada ASN sehingga menjadi "Analisis Faktor Penyebab Kejenuhan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Utara"

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini mengidentifikasi faktor apa saja yang menyebabkan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Utara mengalami kejenuhan kerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian fungsi manajemen. Fokus manajemen adalah "bagaimana menggapai tujuan bersama" sedangkan MSDM lebih menekankan "manusia" baik sebagai pelaku atau subjek dan secara bersamaan sebagai objek dari subjek (Ashary et al., 2019). Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan penggunaan manusia dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tingkat efektivitas dan efisiensi tertinggi dalam mewujudkan tujuan yang harus dicapai dalam instansi, seorang pegawai, dan juga masyarakat (Susan, 2019).

### Kejenuhan Kerja

Kejenuhan kerja atau burnout adalah suatu kondisi fisik, atau mental yang sangat drop yang diakibatkan oleh beban kerja yang sangat banyak. Yang menjadi salah satu faktor tersebut adalah tekanan dan tuntutan pekerjaan (Rudiyanto dan Hanifa, 2021). Keadaan kejenuhan kerja menghasilkan suasana kerja yang tidak hangat dan tidak menyenangkan, menurunkan tingkat profesionalisme dan komitmen, serta membuat kinerja dan prestasi karyawan menjadi kurang optimal. Selain itu, hal ini juga menyebabkan para pekerja menjaga jarak dan enggan terlibat dengan lingkungan mereka. Kejenuhan kerja juga dipengaruhi oleh tidak sesuainya antara kinerja dengan apa yang di dapatkan dari pekerjaan. Assa (2022) menyatakan bahwa kejenuhan kerja (*burnout*) merupakan keadaan kelelahan mental dan fisik yang telah sampai pada tahap kronis disebabkan karena tingginya beban kerja dan kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai.

*Dampak Kejenuhan Kerja Pada ASN*

Dampak kejenuhan kerja (*burnout*) pada pekerja menurut Leiter & Maslach (dalam Sara, 2021) yaitu, kehilangan energi, hilangnya semangat, kehilangan kepercayaan diri.

1. Kehilangan Energi (*Loss of Energy*)

Kehilangan energi dapat menyebabkan perasaan emosional yang berlebihan, yang berbeda dari kelelahan fisik atau mental. Saat seseorang mengalami *burnout*, mereka mungkin merasa stres, tidak berdaya, sangat lelah, kesulitan tidur, dan mulai menjauh dari lingkungan sekitarnya. Semua ini berdampak negatif pada kepuasan, kinerja, dan produktivitas kerja yang menurun.

2. Hilangnya Semangat (*Loss of Enthusiasm*)

Depersonalisasi, yang terjadi ketika seseorang kehilangan dorongan atau kegembiraan dalam bekerja, membuat individu merasa tidak puas dengan pekerjaannya, kurang tertarik, dan menghasilkan hasil yang kurang memuaskan.

3. Kehilangan Kepercayaan Diri (*Loss of Confidence*)

Menginspirasi karyawan bisa menjadi sulit ketika mereka kurang antusias dan tidak terlihat terlibat dalam pekerjaannya. Mereka mungkin merasa bahwa mereka tidak memberikan kontribusi yang cukup atau memiliki keraguan diri. Orang yang sering meragukan diri mereka sendiri mungkin mengalami pencapaian yang rendah dan harga diri yang rendah.

*Penyebab Kejenuhan Kerja*

Kejenuhan kerja (*burnout*) adalah suatu gejala emosional yang dialami seseorang, berupa rasa lelah akibat tekanan pekerjaan yang dianggap berlebihan. Menurut Maslach ada dua faktor utama burnout terjadi, yaitu faktor individu dan faktor situasional (Pitaloka et al., 2022). Kejenuhan (*burnout*) tidak hanya disebabkan oleh tekanan saja, melainkan oleh faktor-faktor lain yang memainkan peran penting yaitu: faktor kepribadian, faktor pekerjaan, faktor organisasi, faktor lingkungan kerja, faktor personal stres, faktor kesehatan, faktor dukungan sosial.

**Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Tri Ananda yang berjudul Faktor - Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Burnout Pada Pekerja Di Bagian Produksi Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023. Tujuan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor berhubungan dengan kejadian burnout pada pekerja produksi di Pabrik X Muaro Jambi. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah burnout, umur, pekerjaan, stress, beban kerja, masa kerja, shift kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif pendekatan analitik, analisis data menggunakan chi-square. Data dikumpulkan melalui metode pengumpulan data primer dan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 80% dari pekerja di Pabrik X mengalami burnout. Ada korelasi antara usia, stres kerja, beban kerja dan masa kerja dengan burnout. Namun, tidak ada hubungan antara shift kerja dengan kejadian burnout.

**Model Penelitian**

**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian exploratory dengan metode kuantitatif. Ibrahim (2023:61) mengatakan bahwa tujuan penelitian exploratory untuk mengkaji atau menyelidiki lebih rinci topik yang informasinya masih terbatas. Penelitian ini melihat pola, ide, atau menyusun variable-variabel baru.

### Populasi, Besar Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam studi ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Utara yang berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh (sensus) dimana seluruh populasi jadi sampel penelitian.

### Data dan Sumber Data

Data kuantitatif adalah data dalam bentuk angka yang diperoleh dari hasil perhitungan atau pengukuran. Data primer adalah data yang didapatkan langsung dari responden penelitian melalui kuesioner.

### Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebar kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian dan disebar kepada ASN pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Utara.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipakai dalam studi ini adalah Analisis Faktor menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 25. Suhartanto (2014:341) menyatakan bahwa dalam pendekatan ini, semua variabel dianggap independen, tanpa adanya variabel dependen. Tujuan dari metode ini adalah untuk merangkum informasi yang terkandung dalam sejumlah besar data metrik (skala interval dan rasio) ke dalam beberapa variabel baru yang dikenal sebagai 'faktor'. Menurut Santoso (2017:60) besar korelasi atau korelasi antarvariabel independen harus cukup kuat, misalkan di atas 0,5. Ada 4 langkah dalam melakukan analisis faktor, yaitu: (1) menentukan variabel yang akan dianalisis, (2) menguji variabel saja variabel yang layak agar supaya, (3) melakukan factoring untuk mengekstrak faktor dari variabel-variabel yang telah diuji sebelumnya, (4) interpretasi untuk faktor yang telah terbentuk dan memberi nama yang bisa mewakili semua variabel dalam faktor terbentuk. Untuk penelitian ini ada 20 variabel yang akan dianalisis.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

**Tabel 1. KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		
Bartlett's Test of Sphericity		0.605
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	600.899
	df	190

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 25)

Hasil analisis faktor pada tabel KMO and Bartlett's Test di atas mendapat angka K-M-O Measure of Sampling Adequacy sebesar 0,605 dengan signifikansi 0,000. Oleh karena angka KMO sudah > 0,5 dan signifikansi jauh di bawah 0,5 maka variabel dan sampel yang ada sudah dapat dianalisis lebih lanjut dengan analisis faktor.

**Tabel 2. Measure of Sampling Adequacy (MSA)**

Variabel	MSA
X1	0.596
X2	0.771
X3	0.562



X4	0.561
X5	0.717
X6	0.664
X7	0.595
X8	0.588
X9	0.551
X10	0.704
X11	0.697
X12	0.568
X13	0.683
X14	0.797
X15	0.563
X16	0.517
X17	0.701
X18	0.553
X19	0.568
X20	0.708

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 25)

Tabel 2 menunjukan variabel mempunyai angka MSA > 0,5 dengan demikian seluruh variabel bisa dianalisis lebih lanjut dengan analisis faktor.

**Tabel 3. Communalities**

	Initial	Extraction
Kelelahan Fisik (X1)	1.000	0.819
Kelelahan Emosional (X2)	1.000	0.709
Kelelahan Mental (X3)	1.000	0.937
Penghargaan Atas Prestasi (X4)	1.000	0.863
Beban Kerja (X5)	1.000	0.840
Stres Kerja (X6)	1.000	0.961
Tekanan Penyelesaian Pekerjaan (X7)	1.000	0.606
Kurangnya Dukungan Rekan Kerja (X8)	1.000	0.910
Sinisme Pegawai (X9)	1.000	0.894
Kesempatan Karir (X10)	1.000	0.517
Adaptasi (X11)	1.000	0.553
Dukungan Pasangan (X12)	1.000	0.778
Dukungan dari Atasan (X13)	1.000	0.913
Ketidakpuasan Kerja (X14)	1.000	0.621
Lingkungan Kerja (X15)	1.000	0.935
Aktivitas yang Monoton (X16)	1.000	0.840
Penurunan Motivasi Kerja (X17)	1.000	0.828
Masalah di Tempat Kerja (X18)	1.000	0.826
Lemahnya Kontrol Diri (X19)	1.000	0.845
Gangguan Tidur (X20)	1.000	0.966

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 25)

Communalities adalah jumlah varians dari suatu variabel awal yang dapat dijelaskan oleh faktor yang ada. Tabel 3 menunjukan untuk variabel Kelelahan Fisik (X1), angka yang dihasilkan oleh kolom extraction sebesar 0,819. Angka ini berarti sekitar 81,9% variasi besaran variabel Kelelahan Fisik (X1) dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. untuk variabel Kelelahan Emosional (X2), angka yang di hasilkan dalam kolom extraction sebesar 0,709. Angka ini berarti 70,9% variasi besaran variabel Kelelahan Emosional (X2) dapat dijelaskan oleh faktor yang terbenuk, dan begitu seterusnya.

**Tabel 4. Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7.902	39.509	39.509	7.902	39.509	39.509	3.447	17.233	17.233
2	2.865	14.325	53.834	2.865	14.325	53.834	3.156	15.780	33.013
3	1.829	9.143	62.977	1.829	9.143	62.977	2.925	14.626	47.640
4	1.272	6.362	69.339	1.272	6.362	69.339	2.581	12.904	60.543
5	1.130	5.649	74.988	1.130	5.649	74.988	2.276	11.378	71.921
6	1.062	5.311	80.299	1.062	5.311	80.299	1.676	8.378	80.299
7	0.823	4.113	84.413						
8	0.691	3.454	87.866						
9	0.680	3.399	91.266						
10	0.551	2.755	94.020						
11	0.318	1.592	95.612						
12	0.242	1.211	96.823						
13	0.195	0.976	97.799						
14	0.155	0.773	98.572						
15	0.107	0.536	99.108						
16	0.067	0.337	99.445						
17	0.060	0.298	99.743						
18	0.022	0.112	99.855						
19	0.019	0.093	99.948						
20	0.010	0.052	100.000						

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 25)

Tabel *variance explained* menunjukkan seberapa banyak komponen (*factor*) yang dapat diekstrak dari item yang diajukan. Dengan menggunakan kriteria Kaiser, maka komponen yang layak untuk dijadikan pertimbangan adalah yang mempunyai nilai Eigen 1 atau lebih besar (Suhartanto, 2014:347).

Tabel 4 menunjukkan hasil jumlah faktor yang terbentuk ada enam faktor, yaitu faktor pertama mempunyai angka *eigenvalues* sebesar 7,902, faktor kedua mempunyai angka *eigenvalues* sebesar 2,865, faktor ketiga mempunyai angka *eigenvalues* sebesar 1,829, faktor keempat mempunyai angka *eigenvalues* sebesar 1,272, faktor kelima mempunyai angka *eigenvalues* sebesar 1,130, faktor keenam mempunyai angka *eigenvalues* sebesar 1,062, namun untuk faktor ketujuh angka *eigenvalues* sudah  $< 1$  yaitu 0,823, **sehingga proses faktorisasi hanya berhenti pada faktor keenam saja**. Dari table diatas diperoleh enam faktor dengan total presentase varians dari enam faktor tersebut adalah sebesar  $39,509\% + 14,325\% + 9,143\% + 6,362\% + 5,649\% + 5,311\% = 80,299\%$ . Dengan demikian, 80,299% dari seluruh variabel yang ada dapat dijelaskan oleh enam faktor yang terbentuk.

**Tabel 5. Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component					
	1	2	3	4	5	6
Kelelahan Fisik	0.417	0.691	0.084	0.217	0.319	-0.109
Kelelahan Emosional	0.732	0.156	-0.273	-0.251	0.105	0.003
Kelelahan Mental	0.446	-0.131	0.235	0.791	0.138	0.145
Penghargaan Atas Prestasi	0.777	0.263	0.045	0.081	-0.377	-0.198
Beban Kerja	0.450	0.762	0.150	-0.141	-0.118	0.031
Stres Kerja	0.694	-0.559	0.273	-0.168	0.114	-0.228
Tekanan Penyelesaian Pekerjaan	0.551	-0.035	0.034	-0.145	0.494	0.186
Kurangnya Dukungan Rekan Kerja	0.529	-0.108	-0.740	0.244	0.090	-0.064
Sinisme Pegawai	0.706	-0.289	-0.045	-0.176	-0.182	0.496
Kesempatan Karir	0.580	0.183	0.207	0.098	-0.303	0.060
Adaptasi	0.586	-0.180	-0.125	-0.091	-0.231	-0.001
Dukungan Pasangan	0.607	0.014	0.413	0.368	0.069	0.315
Dukungan dari Atasan	0.636	-0.557	0.297	-0.034	0.206	-0.257
Ketidakpuasan Kerja	0.543	0.318	0.252	-0.350	0.054	0.190

Lingkungan Kerja	0.587	-0.135	-0.733	0.182	0.036	-0.038
Aktivitas yang Monoton	0.725	0.198	0.115	0.118	-0.419	-0.268
Penurunan Motivasi Kerja	0.844	0.131	-0.145	-0.045	0.002	-0.276
Masalah di Tempat Kerja	0.688	-0.246	-0.169	-0.104	-0.130	0.486
Lemahnya Kontrol Diri	0.544	0.620	-0.074	-0.130	0.377	-0.020
Gangguan Tidur	0.726	-0.540	0.239	-0.129	0.109	-0.249

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 25)

Tabel *rotated component matrix* menunjukkan hasil dari proses rotasi component matrix yang memperlihatkan distribusi variabel untuk setiap faktor secara lebih jelas dan nyata. Proses ini bisa memperjelas posisi sebuah variabel pada sebuah faktor. Tabel 5 menunjukkan 20 variabel telah direduksi menjadi 6 faktor yang terdiri dari:

- **Faktor 1:** Stres Kerja (X6), Dukungan dari Atasan (X13), Gangguan Tidur (X20).  
**Faktor 1 dapat diberi nama Keseimbangan Kehidupan – kerja (work-life balance)**
- **Faktor 2:** Kelelahan Fisik (X1), Kelelahan Emosional (X2), Beban Kerja (X5), Tekanan Penyelesaian Pekerjaan (X7), Ketidakpuasan Kerja (X14), Lemahnya Kontrol Diri (X19).  
**Faktor 2 dapat diberi nama Tingkat Stres Kerja,**
- **Faktor 3:** Penghargaan atas Prestasi (X4), Kesempatan Karir (X10), Adaptasi (X11), Aktivitas yang Monoton (X16), Penurunan Motivasi Kerja (X17).  
**Faktor 3 dapat diberi nama Kesejahteraan Kerja,**
- **Faktor 4:** Kurangnya Dukungan Rekan Kerja (X8), Lingkungan Kerja (X15), Masalah di Tempat Kerja (X18).  
**Faktor 4 dapat diberi nama Kualitas Lingkungan Kerja**
- **Faktor 5:** Sinisme Pegawai (X9)  
**Faktor 5 dapat diberi nama Sinisme Pegawai**
- **Faktor 6:** Kelelahan Mental (X3), Dukungan Pasangan (X12)  
**Faktor 6 dapat diberi nama Keseimbangan Emosional**

**Tabel 6. Component Transformation Matrix**

Component	1	2	3	4	5	6
1	0.588	0.418	0.490	0.363	0.400	0.234
2	-0.604	0.693	0.301	-0.116	-0.222	-0.046
3	0.323	0.072	0.553	-0.870	-0.059	0.326
4	-0.218	-0.236	0.092	0.555	-0.326	0.847
5	0.291	0.532	-0.733	0.108	0.519	0.186
6	-0.400	0.038	-0.316	-0.145	0.795	0.592

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 25)

Tabel 6 menunjukan diagonal antara component 1 dan 1, component 2 dan 2, component 3 dan 3, component 4 dan 4, component 5 dan 5, serta component 6 dan 6, terlihat keenam angka (0,588; 0,693; 0,553; 0,555; 0,519; 0,592) di atas 0,5 Hal ini membuktikan keenam faktor (component) yang terbentuk sudah tepat, dalam merangkum 20 variabel yang ada.

## Pembahasan

### Faktor Keseimbangan Kehidupan – kerja (work-life balance)

Hasil analisis menunjukan bahwa Keseimbangan Kehidupan – Kerja (Stres Kerja, Dukungan dari Atasan, Gangguan Tidur) menjadi faktor penyebab terjadinya kejenuhan kerja pada ASN di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Utara.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa stres yang berkepanjangan tanpa dukungan sosial dan manajerial yang kuat, serta kurangnya kualitas tidur, menciptakan kondisi yang memicu kelelahan fisik dan emosional, mengurangi motivasi, dan menghambat kinerja ASN.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widyaningrum, Junita, Ardiani (2023) yang menyatakan bahwa variabel kejenuhan kerja berperan sebagai variabel moderasi pengaruh keseimbangan kerja-kehidupan pribadi dan stress kerja pada kecenderungan karyawan pindah pekerjaan. Oleh karena itu, Keseimbangan Kehidupan - Kerja menjadi faktor yang diperhitungkan untuk menyebabkan kejenuhan kerja.



### **Faktor Tingkat Stres Kerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa Tingkat Stres Kerja (Kelelahan Fisik, Kelelahan Emosional, Beban Kerja, Tekanan Penyelesaian Pekerjaan, Ketidakpuasan Kerja, Lemahnya Kontrol Diri) menjadi faktor penyebab terjadinya kejenuhan kerja pada ASN di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Utara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja yang berasal dari tekanan tugas yang tinggi, beban kerja yang berlebihan, dan tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ketat dapat mengakibatkan peningkatan tingkat kelelahan fisik dan emosional pada ASN. Selain itu, tingkat ketidakpuasan kerja dan kurangnya kontrol diri dalam mengelola tugas-tugas yang diberikan juga berkontribusi terhadap terjadinya kejenuhan kerja. Dampak dari kondisi ini dapat mengurangi motivasi dan produktivitas ASN, serta berpotensi meningkatkan risiko absensi atau turnover di lingkungan kerja ASN.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adung, Wulandari, Mulyono (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress pekerjaan dengan kejenuhan (*burnout*). Kejenuhan dapat dimediasi oleh tingkat stres pekerjaan yang disebabkan oleh tingginya beban kerja pada karyawan. Oleh karena itu, Tingkat Stres Kerja menjadi faktor yang diperhitungkan untuk menyebabkan kejenuhan kerja.

### **Faktor Kesejahteraan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berbagai aspek kesejahteraan kerja termasuk penghargaan atas prestasi, kesempatan karir, adaptasi, aktivitas yang monoton, dan penurunan motivasi kerja merupakan faktor signifikan yang menyebabkan kejenuhan kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Utara. Sejalan dengan teori Herzberg dalam teori motivasi-higienisnya, faktor-faktor seperti penghargaan atas prestasi dan kesempatan karir adalah bagian dari faktor motivasi yang berkontribusi pada kepuasan kerja. Ketika faktor-faktor ini tidak terpenuhi, dapat memicu kejenuhan dan ketidakpuasan. Selain itu, teori tentang adaptasi hedonik menyatakan bahwa individu akan merasa jenuh jika terlibat dalam aktivitas yang monoton, karena kebutuhan emosional dan psikologis mereka tidak terpenuhi. Penurunan motivasi kerja juga berkaitan dengan teori kebutuhan Maslow, di mana kebutuhan aktualisasi diri dan rasa pencapaian dapat mempengaruhi tingkat kejenuhan. Dengan demikian, kesejahteraan kerja yang rendah dapat memperburuk kejenuhan, mengganggu motivasi, dan mempengaruhi keseluruhan kepuasan serta produktivitas kerja ASN.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Firmansyah (2022) yang menyatakan bahwa pengaruh antara burnout syndrome dan Kesejahteraan kerja dengan performa kerja. Oleh karena itu, kesejahteraan kerja menjadi faktor yang diperhitungkan untuk menyebabkan kejenuhan kerja.

### **Faktor Kualitas Lingkungan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja, yang meliputi kurangnya dukungan rekan kerja, kondisi lingkungan kerja, dan masalah di tempat kerja, merupakan faktor penyebab utama terjadinya kejenuhan kerja pada ASN di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Utara. Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Edwin A. Locke dalam teori kepuasan kerja, kualitas lingkungan kerja berperan penting dalam mempengaruhi tingkat kepuasan dan motivasi kerja. Ketika dukungan dari rekan kerja minim dan lingkungan kerja tidak kondusif, hal ini dapat meningkatkan stres dan ketidakpuasan, yang pada gilirannya menyebabkan kejenuhan kerja. Masalah di tempat kerja, seperti konflik interpersonal atau manajemen yang buruk, juga berkontribusi terhadap penurunan semangat kerja dan kepuasan kerja. Penelitian oleh Herzberg dalam teori motivasi-higienya juga mendukung temuan ini, dengan mengidentifikasi bahwa faktor-faktor seperti kondisi kerja yang tidak memadai dan kurangnya dukungan sosial dapat menjadi penyebab ketidakpuasan dan kejenuhan. Oleh karena itu, penting untuk memperbaiki kualitas lingkungan kerja guna mengurangi kejenuhan dan meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas ASN.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Assa (2022) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap terjadinya kejenuhan (*burnout*). Oleh karena itu, kualitas lingkungan kerja menjadi faktor yang diperhitungkan untuk menyebabkan kejenuhan kerja.

### **Faktor Sinisme Pegawai**

Hasil analisis menunjukkan bahwa Sinisme Pegawai menjadi faktor penyebab terjadinya kejenuhan kerja pada ASN di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Utara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sinisme ini mencakup sikap negatif dan ketidakpercayaan terhadap organisasi dan proses kerja, yang sering kali muncul akibat dari pengalaman yang tidak memuaskan dalam lingkungan kerja. Pegawai yang mengalami sinisme cenderung merasa tidak termotivasi dan kehilangan

minat dalam pekerjaan mereka. Dampaknya meluas, tidak hanya mempengaruhi produktivitas individu tetapi juga berpotensi mengganggu dinamika kerja tim dan kualitas pelayanan publik yang diberikan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rosada, Fadli, Khalida (2023) yang menyatakan bahwa sinisme pegawai memberikan pengaruh positif terhadap kejenuhan kerja (*burnout*). Oleh karena itu, Sinisme Pegawai menjadi faktor yang diperhitungkan untuk menyebabkan kejenuhan kerja.

### Faktor Keseimbangan Emosional

Hasil analisis menunjukkan bahwa Keseimbangan Emosional (Kelelahan Mental, Dukungan Pasangan) menjadi faktor penyebab terjadinya kejenuhan kerja pada ASN di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Utara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelelahan mental, yang sering kali disebabkan oleh tekanan kerja yang banyak dan tuntutan pekerjaan yang tinggi, dapat mengarah pada penurunan motivasi dan kepuasan kerja. Dukungan Pasangan, sebagai bentuk dukungan sosial di luar lingkungan kerja, memainkan peran penting dalam mengurangi stres dan meningkatkan keseimbangan emosional individu. Namun, kurangnya dukungan pasangan dapat memperburuk tingkat kelelahan mental dan memperbesar risiko kejenuhan kerja.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Keseimbangan Kehidupan – kerja (*work-life balance*) yang terdiri dari stres kerja, dukungan dari atasan, gangguan tidur merupakan faktor yang menyebabkan terjadinya kejenuhan kerja pada ASN di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Utara.
2. Tingkat Stres Kerja yang terdiri dari kelelahan fisik, kelelahan emosional, beban kerja, tekanan penyelesaian pekerjaan, ketidakpuasan kerja, lemahnya kontrol diri merupakan faktor yang menyebabkan terjadinya kejenuhan kerja pada ASN di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Utara.
3. Kesejahteraan Kerja yang terdiri dari penghargaan atas prestasi, kesempatan karir, adaptasi, aktivitas yang monoton, penurunan motivasi kerja merupakan faktor yang menyebabkan terjadinya kejenuhan kerja pada ASN di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Utara.
4. Kualitas Lingkungan Kerja yang terdiri dari kurangnya dukungan rekan kerja, lingkungan kerja, masalah di tempat kerja merupakan faktor yang menyebabkan terjadinya kejenuhan kerja pada ASN di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Utara.
5. Sinisme Pegawai merupakan faktor yang menyebabkan terjadinya kejenuhan kerja pada ASN di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Utara.
6. Keseimbangan Emosional yang terdiri dari kelelahan mental, dukungan pasangan merupakan faktor yang menyebabkan terjadinya kejenuhan kerja pada ASN di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Utara.

### Saran

Saran dari penelitian ini adalah setelah mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kejenuhan kerja, kiranya organisasi/ instansi dapat memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam mengurangi tingkat kejenuhan kerja ASN.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adung, S. U. G., Wulandari, W., & Mulyono, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Yang Dimediasi Stres Pekerjaan. *Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia*, 1(4), 289–303. <https://doi.org/10.61896/jeki.v1i4.18>
- Agustian, M. A., Fadli, U. M. D., & Rosmawati, E. (2024). Analisis Kesehatan Mental (Burnout) Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kab. Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 5881-5890. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.5189>



- Ahman, E., Santoso, B., & Bagaskara, R. I. (2022). Tinjauan literatur: faktor-faktor yang mempengaruhi job burnout pegawai selama era pandemi (periode tahun 2020-2021). *Jurnal Inovasi*, 18(2), 256–261. <https://doi.org/10.30872/jinv.v18i2.10821>
- Akbar, M. T., & Soetjiningsih, C. H. (2023). Dukungan Sosial Rekan Kerja dan Atasan dengan Burnout Pada Aparatur Sipil Negara. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3). <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.436>
- Ashary, L. (2020). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan produktivitas karyawan industri kuliner di kabupaten jember. *Growth*, 17(2), 32-51. <https://unars.ac.id/ojs/index.php/growth-journal/article/view/510>
- Assa, A. F. (2022). Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Karyawan Pt. Sinergi Integra Services. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 436–451. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2454>
- Firmansyah, A. Z. (2022). *Pengaruh burnout syndrome dan kesejahteraan kerja terhadap performa kerja guru di SMAN 1 Purwosari* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim). <http://etheses.uin-malang.ac.id/39316/6/15410136.pdf>
- Ibrahim, A. (2023). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Islam*. Bumi Aksara.
- Lengkong, S., Lengkong, V. P. K., & Pondaag, J. J. (2023). Pengaruh Burnout, Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 196–207. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.4963>
- Pasarrin, C. I., Lengkong, V. P. K., & Lumantow, R. Y. (2023). Hubungan Kejenuhan Kerja dengan Kinerja Anggota POLRI berdasarkan Karakteristik Demografi di Ditlantas Polda Sulut. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(02), 90–100. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i02.47943>
- Pitaloka, A. P., Handian, I., & Susanti, N. (2022). Literature Review : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Burnout Syndrome Pada Perawat Yang Menangani Pasien Covid-19. In *PROFESIONAL HEALTH JOURNAL* (Vol. 4, Issue 1). <https://www.ojsstikesbanyuwangi.com/index.php/PHJ>
- Rudiyanto, R., & Hanifah, H. (2021). Peran kejenuhan dalam memediasi lingkungan dan beban kerja terhadap komitmen organisasi. *JURNAL STIE SEMARANG (EDISI ELEKTRONIK)*, 13(2). <https://jurnal3.stiesemarang.ac.id/index.php/jurnal/article/view/517>
- Rosada, R., Fadli, U. M., & Khalida, L. R. (2023). Analisis Burnout Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 4782-4792. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.2777>
- Sara, F. Pengaruh Burnout Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V SEI Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 2, 10–20 (2021). <https://repository.uin-suska.ac.id/38650/>
- Santoso, S. 2017. *Statistik Multivariat Dengan SPSS*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Suhartanto, D. 2014. *Metode Riset Pemasaran. Cetakan kesatu*. Alfabeta, cv, Bandung
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9 (2), 952-962. <https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/view/429/354>
- Tri Ananda, S. (2024). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Burnout Pada Pekerja dibagian Produksi Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS JAMBI). <https://repository.unja.ac.id/>
- Widyaningrum, D. A., Junita, A., & Ardiani, W. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pribadi Dan Stres Kerja Pada Kecenderungan Pindah Kerja Dimoderasi Kejenuhan Kerja. *Idei: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 59–70. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v4i2.178>