

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, JOB INSECURITY DAN BEBAN KERJA TERHADAP BURNOUT PADA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI SULAWESI UTARA**

**THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE, JOB INSECURITY, AND WORKLOAD ON BURNOUT AMONG EMPLOYEES OF THE ENVIRONMENTAL AGENCY OF NORTH SULAWESI PROVINCE**

Oleh:

**George V. J. Oroh<sup>1</sup>**  
**Lucky O. H. Dotulong<sup>2</sup>**  
**Genita G. Lumintang<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

<sup>1</sup>[vaidenoroh@gmail.com](mailto:vaidenoroh@gmail.com)  
<sup>2</sup>[luckydotulong@unsrat.ac.id](mailto:luckydotulong@unsrat.ac.id)  
<sup>3</sup>[genitalumintang@unsrat.ac.id](mailto:genitalumintang@unsrat.ac.id)

**Abstark:** Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh work-life balance, job insecurity, dan beban kerja terhadap burnout pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai dengan teknik saturated sampling. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap burnout, sedangkan job insecurity dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap tingkat burnout pegawai. Penelitian ini menegaskan pentingnya kebijakan organisasi yang menjaga keseimbangan kehidupan kerja, mengurangi rasa tidak aman dalam pekerjaan, serta mengatur beban kerja secara proporsional guna mencegah burnout dan meningkatkan kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Work-Life Balance, Job Insecurity, Beban Kerja, Burnout.

**Abstract:** This study aims to analyze the influence of work-life balance, job insecurity, and workload on burnout among employees of the Environmental Office of North Sulawesi Province. The research uses a quantitative approach with an associative descriptive method. Data were collected through questionnaires distributed to all employees using a saturated sampling technique. The data were analyzed using multiple linear regression, along with validity, reliability, classical assumption, t-test, F-test, and coefficient of determination ( $R^2$ ) analyses. The results show that work-life balance has a negative and significant effect on burnout, while job insecurity and workload have positive and significant effects on burnout. Simultaneously, these three variables significantly influence employees' burnout levels. The study highlights the importance of maintaining work-life balance, minimizing job insecurity, and managing workload proportionally to reduce burnout and improve employee performance.

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

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Penelitian

Salah satu fondasi penting dalam agenda Reformasi Birokrasi adalah pelaksanaan manajemen talenta, sebuah pendekatan terstruktur yang bertujuan untuk mengenali, mengembangkan, dan menjaga ASN yang memiliki bakat dan keterampilan tinggi untuk mengisi posisi-posisi strategis. Sasaran ini adalah memastikan bahwa setiap jabatan vital diisi oleh orang-orang dengan kualifikasi terbaik yang mampu menghadirkan perubahan positif dan meningkatkan performa organisasi. Namun, di balik niat baik ini, upaya untuk meningkatkan kemajuan profesional dan efisiensi secara otomatis menciptakan suasana kerja yang dipenuhi oleh tekanan tinggi.

Risiko psikologis paling signifikan yang muncul dari tekanan kerja yang tinggi adalah *burnout*. Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001) menjelaskan bahwa *burnout* merupakan suatu kondisi yang dialami oleh seseorang yang berfokus pada gejala kelelahan dan masalah kesehatan mental. *Burnout* juga dapat didefinisikan sebagai kondisi yang mampu mendorong seseorang untuk menjauahkan diri secara emosional dari pekerjaannya. *Burnout* dapat

dikatakan sebagai permasalahan yang berkaitan erat dengan pekerjaan individu. *Burnout* yang dialami oleh seseorang merupakan hasil akhir dari stress kerja kronis yang berlangsung dalam jangka waktu lama. Setiap pegawai memiliki masalah *burnout* yang berbeda-beda, serta juga memiliki tingkat *burnout* yang beda juga. Didalam penelitian ini ingin melihat pengaruh yang diberikan oleh *work-life balance*, *job insecurity*, dan beban kerja terhadap *burnout* pegawai.

*Work-life balance* menjadi pembicaraan yang menarik untuk dibahas pada era bisnis saat ini. Menurut Molloy (2010), keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) merupakan sebuah rasa pengendalian, pencapaian dan penikmatan kehidupan sehari-hari, sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dalam penelitian Ardiani, Setiamy dan Anggraini (2024), *Work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*, yang mengindikasikan bahwa apabila *work-life balance* meningkat maka *burnout* karyawan akan mengalami penurunan.

*Job insecurity* didefinisikan sebagai penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, perasaan tidak aman yang dirasakan seseorang nantinya akan menimbulkan beberapa hal buruk, di mana ia akan merasa terancam dalam pekerjaannya dan merasa sulit bertindak di dalam situasi yang dialami sehingga akan mempengaruhi pada penurunan komitmen hingga loyalitas terhadap perusahaan (Cahyani, 2021). Di dalam *job insecurity* memiliki dampak jangka panjang dan jangka pendek. Jangka panjang akan memiliki dampak terhadap kesehatan fisik, kualitas kerja, dan perpindahan kerja. Untuk jangka pendeknya akan berdampak pada kepuasan kerja, mengambil bagian dalam kerja, tekad pada perusahaan, serta kepercayaan kepada pimpinan instansi. Penelitian Rotinsulu, Lengkong, Lumantow (2024) menyatakan bahwa *job insecurity* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *burnout*, semakin tinggi rasa terancam dalam pekerjaan maka tingkat *burnout* pada karyawan akan ikut meningkat

Beban kerja adalah kondisi dimana pegawai di berikan tugas terus-menerus yang merlebihan tanpa memperhitungkan tingkat stress pada pegawai maka akan menimbulkan masalah yang di mana dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, mengurangi tingkat kepuasan kerja serta meningkatkan *burnout* pada pegawai. Dalam penelitian Rotinsulu, Lengkong, Lumantow (2024) Pengaruh beban kerja terhadap *burnout* karyawan cukup signifikan. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan tekanan dan kelelahan fisik serta emosional, yang berkontribusi pada meningkatnya tingkat *burnout*.

## Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *burnout* Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.
2. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *burnout* Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.
3. Untuk menganalisis beban kerja terhadap *burnout* Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.
4. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, *job insecurity* serta beban kerja terhadap *burnout* Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Bintoro dan Daryanto (2018:25) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah cara yang mengatur hubungan, peranan sumber daya yang dimiliki individu secara efisien, efektif dan digunakan dengan maksimal agar dapat mencapai tujuan pada organisasi, pegawai serta masyarakat sekitar sehingga maksimum.

### Burnout

Menurut Valentina, Suseno, dan Widajanti (2020), *Burnout* merupakan sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosi, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi maupun rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri dalam melakukan tugasnya sehari- hari.

### Work-Life Balance

*Work-life balance* dapat diartikan bahwa pekerja harus memberikan waktu dan perhatian yang sama atau seimbang terhadap peran mereka pada kedua bidang tersebut dan membuat komitmen yang sama pula, dengan demikian pekerjaan dan kehidupan dapat seimbang (Köse dkk., 2021).

### **Job Insecurity**

*Job insecurity* adalah kondisi dimana seseorang yang bekerja tetapi mengalami gangguan psikologi. Gangguan psikologis ini timbul akibat adanya lingkungan kerja yang tidak mendukung, dimana terdapat ketidakpastian dan kekhawatiran mengenai kelanjutan pekerjaan mereka dalam suatu perusahaan (Wardani dan Werinussa, 2021)

### **Beban Kerja**

Beban kerja sebagai proses untuk menetapkan jumlah jam kerja yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, apabila hal ini berlebihan maka terjadi *Burnout* (Kusumawati dan Dewi, 2021)

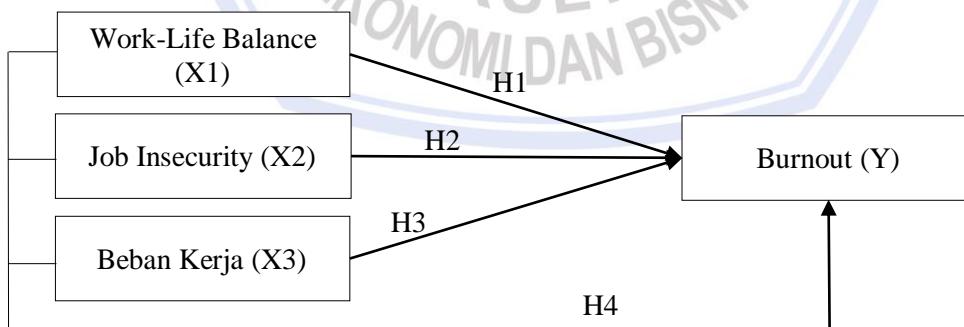
### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian Hardianti (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, work family conflict, work life balance terhadap burnout karyawan PT. Graha Planet Nusantara Tangerang. Objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Graha Planet Nusantara Tangerang. Penelitian ini dilakukan terhadap 83 responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap burnout, work family conflict berpengaruh positif signifikan terhadap burnout dan work life balance berpengaruh negatif signifikan terhadap burnout. Oleh karena itu hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel beban kerja, work family conflict dan work life balance terhadap burnout pada PT. Graha Planet Nusantara Tangerang.

Penelitian Shary dan Alamsyah (2023) bertujuan untuk meneliti pengaruh self efficacy dan job insecurity terhadap burnout karyawan pada PT Indorama Teknologies Complex Purwakarta. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah berjumlah 150 karyawan. Dengan teknik pengambilan sampel yaitu Simple Random Sampling diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 110 karyawan. Hasil penelitian adalah: Self efficacy karyawan termasuk kedalam kategori tinggi, job insecurity termasuk kedalam kategori rendah, burnout karyawan termasuk kedalam kategori rendah, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara self efficacy terhadap burnout, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara job insecurity terhadap burnout, dan terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara self efficacy dan job insecurity terhadap burnout.

Penelitian Rotinsulu, Lengkong, dan Lumantau (2024) bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, job insecurity dan work-family conflict terhadap burnout karyawan Bank BNI KC Manado. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BNI KC Manado yang berjumlah 50 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dengan tingkat burnout karyawan, job insecurity memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat burnout karyawan, dan work-family conflict memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat burnout karyawan.

### **Model Penelitian**



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Kajian Literatur

### **Hipotesis Penelitian**

H1: Diduga *Work-Life Balance* Berpengaruh Negatif Terhadap *Burnout* Pada Pegawai

H2: Diduga *Job Insecurity* Berpengaruh Negatif Terhadap *Burnout* Pada Pegawai

H3: Diduga Beban Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap *Burnout* Pada Pegawai

## METODE PENELITIAN

### **Pendekatan Penelitian**

Penulisan penelitian menggunakan pendekatan Kuantitatif, Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif, yang memiliki tujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara dua atau lebih variabel.

### **Populasi dan Sempel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. Menurut data pemerintahaan, jumlah pegawai adalah 39 responden. Penelitian ini menggunakan teknik sampling yang dimana sempel yang diambil disini adalah jumlah keseluruhan dari populasi. Sehinnga sempel yang di pakai adalah semua pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 39 responden.

### **Jenis dan Sumber Data**

Data penelitian dibagi menjadi dua, yaitu data primer dan sekunder. Data dan sumber data yang diambil ialah:

1. Data primer, yang di dapat dari hasil survei dari kuesioner yang dibagikan kepada responden.
2. Data sekunder, di dapat dari literatur yang relevan dengan judul penelitian seperti jurnal, buku atau artikel.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner yang disebarluaskan secara langsung kepada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara disusun dengan mengacu pada indikator dari variabel *Work-Life Balance*, *Job Insecurity*, Beban Kerja, dan *Burnout*. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert 5 poin, yaitu: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju.

### **Pengujian Instrumen Penelitian**

#### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur, seperti pertanyaan dalam kuesioner, dapat dipercaya atau tidak.

Uji reliabilitas digunakan dalam mengukur sampai mana alat ukur dapat menghasilkan hasil yang konsisten jika pengukuran dilakukan berulang kali.

#### **Teknik Analisis Data**

##### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam analisis regresi memiliki distribusi normal.

##### **Uji Multikolinearitas**

Uji ini dilakukan untuk menjamin agar variabel-variabel independen dalam model regresi tidak memiliki korelasi yang terlalu kuat. Jika ada korelasi yang sangat signifikan, hal ini disebut multikolinearitas.

##### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah varians dari individual berbeda pada setiap tingkatan variabel independent

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Regresi linear berganda adalah teknik statistik yang dimanfaatkan dalam mengukur sejauh mana variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y). Teknik ini juga digunakan untuk mengetahui seberapa akurat prediksi yang dihasilkan. Rumus yang digunakan adalah:

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

Keterangan:

- Y = *Burnout*.  
 X1 = *Work-Life Balance*.  
 X2 = *Job Insecurity*.  
 X3 = Beban Kerja.  
 a = Kostanta  
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Regresi.  
 e = Error Term

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji T dan Uji F**

Uji T parsial digunakan untuk menguji apakah setiap koefisien regresi dalam model regresi linier memiliki pengaruh yang signifikan secara individual terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Jika Sig. (p-value) < 0,05, maka H0 ditolak → variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Jika Sig. > 0,05, maka H0 diterima → tidak ada pengaruh signifikan.

Uji simultan F digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen dalam model regresi bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. (Ghozali, 2021). Jika Sig. (p-value) < 0,05, maka H0 ditolak → variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Jika Sig. > 0,05, maka H0 diterima → tidak ada pengaruh simultan yang signifikan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Work-Life Balance (X1)	x1.1	0.761	0.316	Valid
	x1.2	0.589	0.316	Valid
	x1.3	0.788	0.316	Valid
	x1.4	0.621	0.316	Valid
	x1.5	0.523	0.316	Valid
	x1.6	0.429	0.316	Valid
Job-Insecurity (X2)	x2.1	0.618	0.316	Valid
	x2.2	0.591	0.316	Valid
	x2.3	0.730	0.316	Valid
	x2.4	0.837	0.316	Valid
	x2.5	0.580	0.316	Valid
	x2.6	0.457	0.316	Valid
Beban Kerja (X3)	x3.1	0.762	0.316	Valid
	x3.2	0.708	0.316	Valid
	x3.3	0.763	0.316	Valid
	x3.4	0.512	0.316	Valid
	x3.5	0.640	0.316	Valid
	x3.6	0.509	0.316	Valid
Burnout (Y)	y1	0.409	0.316	Valid
	y2	0.713	0.316	Valid
	y3	0.712	0.316	Valid
	y4	0.502	0.316	Valid
	y5	0.780	0.316	Valid
	y6	0.777	0.316	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Tabel 2 menunjukkan semua item pernyataan setiap variabel penelitian yaitu Work-Life Balance (X1), Job-Insecurity (X2), Beban Kerja (X3), dan Burnout (Y) memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Item	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Work-Life Balance (X1)	6	0.687	Reliabilitas
Job-Insecurity (X2)	6	0.705	Reliabilitas
Beban Kerja (X3)	6	0.728	Reliabilitas
Burnout (Y)	6	0.737	Reliabilitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk semua variabel penelitian yaitu Work-Life Balance (X1), Job-Insecurity (X2), Beban Kerja (X3), dan Burnout (Y) lebih dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Tests of Normality		
	Statistic	df	Sig.
Work-Life Balance	0.972	39	0.425
Job-Insecurity	0.969	39	0.349
Beban Kerja	0.956	39	0.132
Burnout	0.960	39	0.177

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 4, nilai signifikansi (Sig.) dari uji Shapiro-wilk untuk variabel *Work-Life Balance* (0.425), *Job Insecurity* (0.349), *Beban Kerja* (0.132) dan *Burnout* (0.177) semua variabel ini lebih besar dari 0.05. Sehingga dapat di simpulkan data terdistribusi dengan normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	13.073	4.947			
1 Work-Life Balance	-0.323	0.147	-0.297	0.904	1.106
Job-Insecurity	0.372	0.126	0.389	0.949	1.054
Beban Kerja	0.286	0.135	0.28	0.95	1.052

a. Dependent Variable: Burnout

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan masing-masing variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independent, dan hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan hasil yang sama yaitu tidak ada variabel independent yang memiliki nilai VIF lebih dari 0,10 sehingga bisa disimpulkan tidak ada multikolinearitas antara variabel independent dalam model regresi tersebut.

### Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 6, nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel independen *Work-Life Balance* (0.151), *Job Insecurity* (0.863), *Beban Kerja* (0.381) semua variabel independent ini lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05. Sehingga dapat di simpulkan bahwa tidak mengalami masalah Heteroskedastisitas.

**Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t
	B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	6.052	3.230	1.874	.069
	Work-Life Balance	-.141	.096	-.252	-.1469
	Job-Insecurity	.014	.082	.029	.174
	Beban Kerja	-.078	.088	-.148	.381

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

**Analisis Regresi Linear Berganda****Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta	t			
1	(Constant)	13.073	4.947	2.642	0.012		
	Work-Life Balance	-0.323	0.147	-2.196	0.035		
	Job-Insecurity	0.372	0.126	2.945	0.006		
	Beban Kerja	0.286	0.135	2.122	0.041		

a. Dependent Variable: Burnout

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat konstanta sebesar 13.073 dan untuk *Work-Life Balance* (X1) sebesar -0.323, *Job Insecurity* (X2) sebesar 0.372, serta Beban Kerja (X3) sebesar 0.286 sehingga dapat di peroleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 13.073 - 0.323X1 + 0.372X2 + 0.286X3$$

Berdasarkan berbagai parameter dalam persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

- Nilai koefisien regresi dari *Work-Life* (X1) sebesar -0.323 yang artinya mempunyai tanda negatif menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan arah antara *work-life balance* dan *burnout*, jika variabel *work-life balance* bertambah 1 poin, maka akan terjadi penurunan pada variabel *burnout* sebesar 0.323 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
- Nilai koefisien regresi dari *Job Insecurity* (X2) sebesar 0.372 yang artinya mempunyai, tanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara *job insecurity* dan *burnout*, jika variabel *job insecurity* bertambah 1 poin, maka akan terjadi kenaikan pada variabel *burnout* sebesar 0.372 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
- Nilai koefisien regresi dari Beban Kerja (X3) sebesar 0.286 yang artinya mempunyai, tanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara beban kerja dan *burnout*, jika variabel beban kerja bertambah 1 poin, maka akan terjadi kenaikan pada variabel *burnout* sebesar 0.286 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

**Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)****Tabel 8. Hasil Uji Nilai Koefisien R dan R<sup>2</sup>**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 <sup>a</sup>	.420	.370	2.689

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, *Job Insecurity*, *Work-Life Balance*

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 8, nilai R adalah sebesar 0.648 dan nilai R<sup>2</sup> adalah 0.420. Keduanya dapat memprediksi model, dimana dalam penelitian ini bahwa besarnya peran atau kontribusi dari variabel dalam model penelitian ini, yaitu *Work-Life Balance* (X1), *Job Insecurity* (X2), Beban Kerja (X3) adalah sebesar 0.648 atau 64.8% untuk nilai R dan

untuk nilai  $R^2$  0.420 atau 42%. Sedangkan sisanya (untuk nilai R:  $100\% - 64.8\% = 35.2\%$ ; untuk nilai  $R^2$ :  $100\% - 42\% = 58\%$ ) yaitu sebesar 35.2% untuk nilai R dan 58% untuk nilai  $R^2$  dijelaskan oleh variabel lain yang diluar model penelitian ini.

## **Uji Hipotesis**

### **Uji Parsial (Uji T)**

Berdasarkan Tabel 7:

1. Berdasarkan nilai signifikan ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel *Work-Life Balance* (X1) memiliki nilai signifikan 0.035 yang lebih kecil dari alpha 0.05 dan nilai T-hitung 2.196 (nilai absolut t-hitung) lebih besar dari nilai T-tabel 2.014 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis H1 diterima, ini membuktikan *Work-Life Balance* secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Burnout*.
2. Berdasarkan nilai signifikan ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel *Job Insecurity* (X2) memiliki nilai signifikan 0.006 yang lebih kecil dari alpha 0.05 dan nilai T-hitung 2.945 lebih besar dari nilai T-tabel 2.014 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis H2 diterima, ini membuktikan *Job Insecurity* secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Burnout*.
3. Berdasarkan nilai signifikan ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Beban Kerja (X3) memiliki nilai signifikan 0.041 yang lebih kecil dari alpha 0.05 dan nilai T-hitung 2.122 lebih besar dari nilai T-tabel 2.014 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis H3 diterima, ini membuktikan Beban Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Burnout*.

## **Uji Simultan (Uji F)**

### **Tabel 9. Hasil Uji Simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1 Regression	183.276	3	61.092	8.449	.000 <sup>b</sup>
Residual	253.083	35	7.231		
Total	436.359	38			

a. Dependent Variable: *Burnout*

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, *Job Insecurity*, *Work-Life Balance*

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 9 diperoleh nilai signifikansi untuk *Work-Life Balance* (X1), *Job Insecurity* (X2), dan Beban Kerja (X3) secara simultan terhadap *Burnout* (Y) sebesar 0.000 karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) dan nilai F-hitung  $8.449 > F$ -tabel 2.87 sehingga dapat disimpulkan H4 diterima.

## **Pembahasan Hasil**

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, semakin rendah tingkat kelelahan emosional, fisik, dan mental yang dialami pegawai. Kondisi ini membuktikan bahwa kemampuan individu dalam mengelola waktu dan tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengurangi tekanan psikologis dan stres kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ardiani, Setiamy, dan Anggraini (2024) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*. Demikian pula, Hardianti (2020) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik mampu menurunkan risiko kelelahan kerja. Dengan demikian, peningkatan fleksibilitas kerja dan dukungan organisasi terhadap keseimbangan hidup pegawai menjadi strategi penting dalam mencegah *burnout*.

### **Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Burnout***

Penelitian ini menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Pegawai yang merasa tidak aman terhadap status dan keberlanjutan pekerjaannya cenderung mengalami tekanan psikologis dan kelelahan emosional yang lebih tinggi. Ketidakpastian pekerjaan menimbulkan rasa cemas dan menurunkan motivasi kerja, sehingga memperbesar risiko terjadinya *burnout*. Hasil ini konsisten dengan penelitian Shary dan Alamsyah (2023) yang menyatakan bahwa semakin tinggi ketidakpastian kerja, semakin besar tingkat kelelahan mental yang dialami karyawan. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian Rotinsulu, Lengkong, dan Lumantow (2024) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *job insecurity* dan *burnout* pada

karyawan sektor perbankan. Dengan demikian, stabilitas kerja dan jaminan karier merupakan faktor penting untuk menjaga kesehatan mental pegawai dan mencegah *burnout*.

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout*

Temuan penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Beban kerja yang berlebihan, baik dari segi kuantitas maupun kompleksitas tugas, dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta menurunkan semangat kerja. Pegawai yang menghadapi tekanan kerja tinggi cenderung kehilangan fokus, mengalami stres, dan pada akhirnya mengalami *burnout*. Penelitian ini mendukung hasil studi Rotinsulu, Lengkong, dan Lumantow (2024) yang juga menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *burnout*. Selain itu, Lineuwih, Fidhyallah, dan Sariwulan (2022) menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat memperburuk stres dan konflik kerja, yang secara langsung meningkatkan risiko kelelahan kerja. Dengan demikian, manajemen beban kerja yang proporsional menjadi aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

### Pengaruh *Work-Life, Job Insecurity*, dan Beban Kerja Terhadap *Burnout*

Secara simultan, *work-life balance*, *job insecurity*, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, rasa tidak aman terhadap pekerjaan, serta tingginya beban kerja merupakan kombinasi yang memperbesar risiko kelelahan emosional dan menurunkan produktivitas pegawai. Hasil dari temuan ini adalah bahwa *burnout* bukanlah fenomena yang disebabkan oleh satu faktor tunggal, melainkan muncul dari interaksi berbagai penyebab stress di lingkungan kerja. Beban Kerja yang tinggi secara langsung menguras energi fisik dan mental pegawai. Efek ini diperparah ketika pegawai tidak memiliki *Work-Life Balance* yang memadai, sehingga tidak ada kesempatan untuk memulihkan energi yang telah terkuras. *Job Insecurity* yang bersifat menciptakan kecemasan kronis yang membuat pegawai menjadi lebih rapuh dan rentan terhadap dampak negatif dari beban kerja dan ketidakseimbangan hidup, sehingga mempercepat laju menuju kondisi *burnout*..

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work-Life Balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Burnout* pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.
2. *Job Insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.
3. Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.
4. *Work-Life Balance*, *Job Insecurity*, dan Beban Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Burnout* pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.

### Saran

Beberapa saran yang diharapkan mampu menjadi penambah informasi bagi pihak instansi:

1. Disarankan penerapan kebijakan fleksibilitas waktu kerja, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta penyediaan program kesejahteraan pegawai seperti konseling dan kegiatan rekreatif dapat membantu menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi pegawai
2. Disarankan perlu dilakukan peningkatan komunikasi antara pimpinan dan staf untuk menumbuhkan rasa aman dalam pekerjaan. Dan memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi juga dapat meningkatkan kepercayaan diri pegawai terhadap masa depan kariernya

## DAFTAR PUSTAKA

Ardiani, W., Setiamy, A. A., & Anggraini, C. A. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Job Demand terhadap *Burnout* dengan Mental Health sebagai Variabel Mediasi pada PT. XYZ. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 626–638. <https://ulilbabinstitute.id/index.php/EKOMA/article/view/5254>

Bintoro., & Daryanto. (2018). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media

Cahyani, I. S. (2021). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Burnout Pada Perawat Kontrak*. (Skripsi, Universitas Sumatera Utara Medan). <https://repository.usu.ac.id/handle/123456789/44946>

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hardianti, D. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Work Family Conflict, Dan Work Life Balance Terhadap Burnout Pada Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan PT Graha Planet Nusantara Tangerang)*. (Skripsi, Universitas Mercu Buana Jakarta). <https://repository.mercubuana.ac.id/50801/>

Köse, S., Baykal, B., Köse, S., Çuhadar, S. G., Turgay, F., & Bayat, I. K. (2021). Role Of Personality Traits In Work-Life Balance And Life Satisfaction. *Eurasian Economic Perspectives: Eurasian Studies in Business and Economics*, 16/1, 279-295. [https://econpapers.repec.org/bookchap/spreurcph/978-3-030-63149-9\\_5f18.htm](https://econpapers.repec.org/bookchap/spreurcph/978-3-030-63149-9_5f18.htm)

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*, Vol. 10, No. 3, 209–228. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/67903>

Lineuwih, I.I., Fadillah, N., & Sariwulan, F. T. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, Vol 3 No. 3. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jbmk/article/view/32187>

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://psycnet.apa.org/record/2001-00511-015>

Molloy, A. (2010). *Get A Life: Sukses Di Tempat Kerja Bahagia Di Rumah*. Bogor: Raih Asa Sukses.

Rotinsulu, Y. C., Lengkong, V. P. K., & Lumantow, R. Y. (2024). *Pengaruh beban kerja, job insecurity dan work-family conflict terhadap burnout karyawan Bank BNI KC Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(01), 1017-1027. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/54351>

Shary, S. F., & Alamsyah, I. F. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Job Insecurity Terhadap Burnout Karyawan Pada PT Indorama Teknologies Complex Purwakarta. *Bandung Conference Series: Business and Management*, Vol. 3, No. 2. [https://www.researchgate.net/publication/377102646\\_Pengaruh\\_Self\\_Efficacy\\_dan\\_Job\\_Insecurity\\_terhadap\\_Burnout\\_Karyawan\\_Pada\\_PT\\_Indorama\\_Teknologies\\_Complex\\_Purwakarta](https://www.researchgate.net/publication/377102646_Pengaruh_Self_Efficacy_dan_Job_Insecurity_terhadap_Burnout_Karyawan_Pada_PT_Indorama_Teknologies_Complex_Purwakarta)

Valentina, J., Suseno, Y. D., & Widajanti, E. (2020). Pengaruh Burnout Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Perawat RSUD Dr Moewardi Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 14. <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/3822>

Wardani, L. M. I., & Werinussa, J. O. A. (2021). *Job insecurity, Grit, and Work Engagement di Masa Pandemik Covid-19*. Pekalongan: NEM.