

PENGARUH STRES KERJA DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP BURNOUT PADA PEGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA CILEGON

Een Sri Ekowati¹, Uli Wildan Nuryanto², Edi Muhammad Abduh Al Hamidi³
eensriekowati@gmail.com¹, uli.wildan11@gmail.com², kaptenmorgan345@gmail.com³

Universitas Bina Bangsa

ABSTRAK

Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang timbul akibat tekanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus, dan sering ditemukan pada profesi dengan tingkat risiko dan tuntutan kerja yang tinggi, salah satunya anggota pemadam kebakaran. Anggota pemadam kebakaran rentan mengalami Burnout apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan stres kerja yang baik dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Work-Life Balance), termasuk pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Cilegon. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Work-Life Balance terhadap Burnout pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Cilegon. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh anggota pemadam kebakaran aktif sebanyak 58 orang, diambil melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Burnout dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 dan nilai thitung sebesar $3.879 > t_{tabel} 2.004$. (2) Work-Life Balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Burnout, dengan nilai signifikansi 0.020 dan nilai thitung sebesar $-2.389 > t_{tabel} 2.004$. (3) Secara simultan Stres Kerja dan Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Burnout dengan nilai signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung sebesar $18,028 > 3,16$ dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan Work-Life Balance memiliki peran penting dalam menjelaskan tingkat Burnout pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Cilegon, sehingga diperlukan upaya pengelolaan stres kerja dan peningkatan Work-Life Balance guna menurunkan tingkat Burnout pegawai.

Kata Kunci: Stres Kerja, Work-Life Balance, Burnout.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan individu-individu yang berperan sebagai penggerak utama dalam menjalankan roda organisasi, baik di lingkup institusi pemerintahan maupun perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah mengalami transformasi yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, dari yang sebelumnya berfungsi sebagai aktivitas administratif tradisional menjadi mitra strategis utama dalam organisasi. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset strategis perusahaan karena mampu menghasilkan nilai tambah (added value), bersifat jarang dimiliki (unique), sulit untuk ditiru (Imperfectly), dapat menciptakan nilai (value creation), dan tidak tergantikan sumber daya lainnya (non-substitutable). (Indra & Rialmi, 2022).

Dalam konteks pelayanan publik, keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten, terlatih, dan memiliki motivasi tinggi merupakan faktor kunci dalam menentukan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan SDM tidak dapat hanya dipandang dari sisi administratif semata, melainkan harus diarahkan pada pendekatan strategis yang berfokus pada pengembangan potensi individu secara optimal. Penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi, kemampuan, serta karakteristik personal menjadi langkah awal yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berkelanjutan.

Secara global, fenomena kelelahan kerja atau Burnout tengah menjadi perhatian serius di dunia ketenaga kerjaan. World Health Organization (WHO) secara resmi memasukkan Burnout ke dalam International Classification of Diseases edisi ke-11 (ICD-11) sebagai

fenomena yang berkaitan dengan pekerjaan pada tahun 2019. (Farrugia, 2023) Ini mengindikasikan bahwa Burnout kerja sangat memiliki pengaruh yang berarti pada kondisi kerja karyawan di berbagai sektor, termasuk sektor pendidikan. Kondisi ini dapat memengaruhi emosi, fungsi kognitif, serta kesejahteraan fisik individu, yang sering kali bersumber dari lingkungan kerja. (Purwanti et al., 2022)

Fenomena Burnout juga sangat relevan dalam konteks Asia Tenggara, termasuk Indonesia. Sebuah penilaian regional tahun 2024 menemukan bahwa prevalensi Burnout di kalangan karyawan penuh waktu di Malaysia, Singapura, Indonesia, dan Filipina mencapai 62,9%, dengan Filipina mencatat angka tertinggi sebesar 70,7% (Abdul Aziz & Ong, 2024). Lebih dari 52% karyawan dilaporkan mengalami Burnout atau kelelahan kerja kronis, sementara empat dari sepuluh pekerja menyatakan bahwa pekerjaan mereka memberikan dampak negatif terhadap kesehatan mental. Berdasarkan hasil Survey Workplace Wellbeing Score Indonesia 2025, tingkat kesejahteraan mental pekerja di Tanah Air masih berada di bawah rata-rata global, yakni sebesar 50,98% berbanding 58,62%. (CNBC Indonesia, 2025)

Mika-Lude et al., (2023) dalam Wolkow et al., (2019) menyatakan bahwa terdapat 6.307 pemadam kebakaran, melaporkan hampir 50% mengalami Burnout, Temuan ini bukanlah hal yang mengejutkan, mengingat karakteristik profesi pemadam kebakaran yang memiliki tuntutan kerja yang sangat tinggi. Pekerjaan ini tidak hanya menuntut beban kerja yang berat dan jam kerja yang panjang, tetapi juga dihadapkan pada tekanan kerja yang intens serta situasi darurat yang tidak menentu.

Stres kerja merupakan faktor paling kuat terjadi terhadap Burnout pada profesi pemadam kebakaran. Sebuah studi terhadap 488 pemadam kebakaran membuktikan bahwa stres yang dirasakan (*perceived stress*) secara signifikan berkorelasi positif dengan Burnout, stres kerja memengaruhi Burnout baik secara langsung maupun melalui jalur tidak langsung lewat peran *self-compassion* dan gaya coping negatif sebagai variabel mediasi (Lv et al., 2024). Hal ini menegaskan bahwa stres kerja pada pemadam kebakaran bukan sekadar pemicu sesaat, melainkan mekanisme psikologis berlapis yang secara sistematis menggerus kapasitas mental pegawai.

Pemadam kebakaran menjalankan tugasnya dalam kondisi tekanan yang berlangsung secara terus-menerus, di mana mereka dituntut untuk selalu berada dalam kesiapsiagaan penuh dalam menghadapi panggilan operasi penyelamatan, termasuk di lingkungan yang berisiko tinggi dan mengancam keselamatan jiwa. Dalam aktivitas kerja sehari-hari, pemadam kebakaran dihadapkan pada berbagai situasi berbahaya yang secara alami dapat memunculkan respons psikologis seperti rasa takut, perasaan tidak berdaya, serta kebutuhan untuk mengembangkan strategi coping yang beragam. (Makara-Studzińska et al., 2019) Kondisi tersebut semakin diperparah dengan kurangnya waktu istirahat yang memadai serta rendahnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*Work-Life Balance*). Berbagai temuan tersebut menunjukkan bahwa pemadam kebakaran termasuk ke dalam kelompok profesi yang memerlukan perhatian khusus, terutama dalam upaya menjaga dan meningkatkan kesehatan psikologis dalam lingkungan kerja. (Mika-Lude et al., 2023)

Tabel 1. Jumlah Kebakaran Perkecamatan Di Kota Cilegon

Kecamatan	Jumlah kebakaran 2024	Jumlah kebakaran 2025
Cibeber	44	16
Cilegon	23	11
Citangkil	19	13
Ciwandan	5	7
Grogol	17	7
Jombang	24	27
Pulomerak	11	3

Purwakarta	15	13
Total	158	97

Sumber : Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Cilegon

Berdasarkan tabel 1.1 memperlihatkan tingginya tekanan kerja yang dihadapi petugas pemadam kebakaran di berbagai kecamatan. Pada tahun 2024, jumlah kejadian kebakaran tercatat sebanyak 158 kasus secara keseluruhan, dengan Kecamatan Cibeber mencatat angka tertinggi sebanyak 44 kejadian, disusul Jombang sebanyak 24 kejadian dan Cilegon sebanyak 23 kejadian. Angka-angka tersebut mencerminkan beban kerja yang berat, mengingat petugas dituntut untuk selalu siaga, bekerja dalam kondisi darurat, dan menghadapi risiko keselamatan secara rutin, yang pada gilirannya menjadi sumber utama stres kerja akibat tuntutan fisik, tekanan waktu, dan beban emosional yang berlangsung terus-menerus. Memasuki tahun 2025, jumlah kejadian kebakaran memang menurun menjadi 97 kasus, namun penurunan tersebut tidak terjadi merata di seluruh kecamatan; beberapa wilayah seperti Jombang justru mengalami peningkatan dari 24 menjadi 27 kejadian, demikian pula Ciwandan yang naik dari 5 menjadi 7 kejadian.

Petugas pemadam kebakaran menjalani waktu kerja selama 1 x 24 jam secara penuh. Meskipun penjadwalan kerja diterapkan dalam bentuk shift, petugas tetap dituntut untuk senantiasa siaga menghadapi kemungkinan terjadinya kebakaran maupun kondisi darurat lainnya, guna memenuhi standar waktu tanggap (response time). Standar waktu tanggap dalam penanggulangan kebakaran ditetapkan rata-rata selama 15 menit, sebagaimana diatur dalam Permendagri No. 69 Tahun 2012. Berikut disajikan rekapitulasi capaian response time kejadian kebakaran sepanjang tahun 2025:

Tabel 2. Rekap Capaian Respon Time

N0	Uraian	Bulan												Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	Jumlah kebakaran	6	4	12	7	7	5	18	11	19	16	21	10	136
2	Respon Time < 15 menit	5	4	12	7	7	5	15	9	17	15	20	9	125
3	Respon Time > 15 menit	1	0	0	0	0	0	3	2	2	1	1	1	11

Sumber : pemadam kebakaran dan penyelamatan Kota Cilegon 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan perhitungan respon time selama periode 12 bulan, diketahui bahwa dari total kejadian kebakaran sebanyak 136 kasus. Dari jumlah tersebut, sebanyak 125 kejadian respon time nya mencapai 91,9% memiliki waktu respon kurang dari atau sama dengan 15 menit, sedangkan 11 kejadian 8,1% memiliki waktu respon lebih dari 15 menit. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja pemadam kebakaran dalam mencapai standar waktu respon tergolong sangat baik dan telah memenuhi target yang ditetapkan. Tingginya persentase capaian respon di bawah 15 menit mengindikasikan adanya kesiapsiagaan, kecepatan mobilisasi, serta efektivitas sistem operasional yang berjalan dengan baik.

Selain stres kerja, faktor lain yang memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kerentanan individu terhadap Burnout adalah Work-Life Balance (WLB) atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dalam konteks pekerjaan kedaruratan, seperti pada petugas pemadam kebakaran, sistem kerja yang diterapkan umumnya berbasis shift serta menuntut kesiapsiagaan penuh (on-call) di luar jam kerja formal. Kondisi tersebut berpotensi mengganggu domain kehidupan pribadi, mengurangi kualitas waktu istirahat, serta membatasi interaksi sosial maupun keluarga. Lebih lanjut, ketidakmampuan individu untuk melakukan psychological detachment atau melepaskan diri secara psikologis dari tuntutan pekerjaan ketika berada di luar lingkungan kerja dapat memicu konflik peran yang signifikan.

Berbagai penelitian empiris telah membuktikan secara konsisten bahwa Work-Life Balance yang rendah merupakan salah satu faktor paling kuat dalam mendorong terjadinya Burnout pada pegawai, khususnya di sektor layanan publik yang bersifat operasional penuh.

Gynning et al., (2024) dalam studi longitudinal terhadap 1.575 dokter di Swedia menemukan bahwa tingginya interferensi antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi secara signifikan meningkatkan risiko Burnout pada tahun berikutnya, bahkan setelah berbagai faktor seperti jam kerja, lembur, dan tekanan pandemi dikendalikan. Hal ini mengindikasikan bahwa akar permasalahan Burnout bukan terletak semata pada lamanya waktu bekerja, melainkan pada ketidakmampuan individu untuk memisahkan tuntutan pekerjaan dari ruang kehidupan pribadinya secara psikologis.

Temuan serupa juga diperoleh dalam konteks Indonesia, di mana Desnithalia & Purba, (2021) membuktikan melalui penelitian terhadap perawat rumah sakit bahwa Work-Life Balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Burnout dengan kontribusi sebesar 57,1% artinya, semakin rendah keseimbangan yang dirasakan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi pula tingkat Burnout yang dialami pegawai. Kondisi ini sangat relevan dengan profil kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Cilegon yang menjalani sistem shift 1×24 jam dengan kewajiban siaga penuh bahkan di luar jam dinas resmi, sehingga ruang untuk memulihkan diri, menjalankan peran keluarga, dan memenuhi kebutuhan pribadi menjadi sangat terbatas. Keterbatasan inilah yang secara berkelanjutan menggerus keseimbangan kehidupan kerja pegawai dan pada akhirnya memperbesar risiko terjadinya Burnout.

Kota Cilegon sebagai kawasan industri strategis di Provinsi Banten memiliki profil risiko kebakaran yang unik dan kompleks. Keberadaan kawasan industri petrokimia, pelabuhan, dan permukiman padat di Kota Cilegon menjadikan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan sebagai garda terdepan yang menghadapi intensitas dan kompleksitas kejadian kebakaran yang lebih tinggi dibandingkan daerah non-industri. Kondisi ini secara struktural menempatkan pegawai Dinas Damkar Kota Cilegon pada tingkat eksposur stres kerja yang lebih besar, sekaligus menciptakan tantangan tersendiri dalam menjaga Work-Life Balance di tengah tuntutan kesiapsiagaan 24 jam penuh.

Meskipun penelitian tentang Burnout pada profesi responden pertama telah berkembang pesat secara global, terdapat celah penelitian (research gap) yang signifikan di Indonesia. Penelitian Desnithalia & Purba, (2021) mengkaji pengaruh Work-Life Balance dan fear of COVID-19 terhadap Burnout pada perawat rumah sakit, dan hasilnya menunjukkan pengaruh yang signifikan namun penelitian semacam ini masih didominasi oleh konteks layanan kesehatan. Secara khusus, belum terdapat penelitian yang mengkombinasikan dua variabel stres kerja dan Work-Life Balance sebagai prediktor simultan Burnout pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan di tingkat kabupaten/kota di Indonesia, terutama di kawasan industri seperti Kota Cilegon.

Berdasarkan dari uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP BURNOUT PADA PEGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA CILEGON”**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2023:16), menjelaskan bahwa metode kuantitatif merupakan suatu pendekatan penelitian yang berlandaskan pada paradigma positivisme, digunakan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu, dengan proses pengumpulan data melalui instrumen penelitian, serta pengolahan data yang bersifat kuantitatif atau statistik guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Adapun metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif kausal, yaitu suatu metode yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh stres kerja dan Work-Life Balance terhadap Burnout pada anggota pemadam kebakaran dan penyelamatan di Kota Cilegon. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden,

yang selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Deskripsi data penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner. Pada penelitian ini, data yang dikumpulkan mencakup tiga variabel utama, yaitu stres kerja (X1), *Work-Life Balance* (X2), dan *Burnout* (Y). Data diperoleh dari anggota pemadam kebakaran aktif di Kota Cilegon. Total responden berpartisipasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 58 orang.

Karakteristik Responden

Data penelitian diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden penelitian sejumlah 58 anggota pemadam kebakaran aktif di kota Cilegon. Karakteristik responden meliputi usia, status pernikahan, lama bekerja, pendidikan terakhir, dan formasi regu sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden usia yang didapat dari hasil penyebaran:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	3	5,2	5,2	5,2
	26-30 tahun	2	3,4	3,4	8,6
	31-35 tahun	13	22,4	22,4	31,0
	36-40 tahun	6	10,3	10,3	41,4
	41-45 tahun	14	24,1	24,1	65,5
	46-50 tahun	12	20,7	20,7	86,2
	51-55 tahun	6	10,3	10,3	96,6
	56-70 tahun	2	3,4	3,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa responden yang berusia 20–25 tahun sebanyak 3 responden atau sebesar 5,2%, responden berusia 26–30 tahun sebanyak 2 responden atau sebesar 3,4%, responden berusia 31–35 tahun sebanyak 13 responden atau sebesar 22,4%, responden berusia 36–40 tahun sebanyak 6 responden atau sebesar 10,3%, responden berusia 41–45 tahun sebanyak 14 responden atau sebesar 24,1%, responden berusia 46–50 tahun sebanyak 12 responden atau sebesar 20,7%, responden berusia 51–55 tahun sebanyak 6 responden atau sebesar 10,3%, serta responden berusia 56–70 tahun sebanyak 2 responden atau sebesar 3,4%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 41–45 tahun dengan persentase sebesar 24,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori usia dewasa madya yang cenderung memiliki pengalaman kerja yang cukup matang. Sedangkan jumlah responden paling sedikit terdapat pada kategori usia 26–30 tahun dan 56–70 tahun dengan persentase masing-masing sebesar 3,4%.

2. Karakteristik responden berdasarkan Status Pernikahan

Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan status pernikahan yang didapat dari hasil penyebaran:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sudah Menikah	52	89,7	89,7	89,7
	Belum Menikah	6	10,3	10,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel, menunjukkan bahwa responden yang sudah menikah sebanyak 52 responden atau sebesar 89,7%, sedangkan responden yang belum menikah sebanyak 6 responden atau sebesar 10,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berstatus sudah menikah dengan persentase sebesar 89,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki tanggung jawab keluarga. Sedangkan jumlah responden paling sedikit terdapat pada kategori belum menikah dengan persentase sebesar 10,3%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan lama bekerja yang didapat dari hasil penyebaran:

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 tahun	9	15,5	15,5	15,5
	4-6 tahun	21	36,2	36,2	51,7
	> 6 tahun	28	48,3	48,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel, menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja 1–3 tahun sebanyak 9 responden atau sebesar 15,5%, responden dengan lama bekerja 4–6 tahun sebanyak 21 responden atau sebesar 36,2%, dan responden dengan lama bekerja lebih dari 6 tahun sebanyak 28 responden atau sebesar 48,3%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki lama bekerja lebih dari 6 tahun dengan persentase sebesar 48,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden termasuk dalam kategori karyawan yang sudah berpengalaman dan memiliki masa kerja yang cukup lama. Sedangkan jumlah responden paling sedikit terdapat pada kategori lama bekerja 1–3 tahun dengan persentase sebesar 15,5%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan pendidikan terakhir yang didapat dari hasil penyebaran:

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP/Sederajat	2	3,4	3,4	3,4
	SMA/SMK/Sederajat	54	93,1	93,1	96,6
	S1	2	3,4	3,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel, menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMP/ sederajat sebanyak 2 responden atau sebesar 3,4%, responden dengan pendidikan

terakhir SMA/SMK/ sederajat sebanyak 54 responden atau sebesar 93,1%, dan responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 2 responden atau sebesar 3,4%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK/ sederajat dengan persentase sebesar 93,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada tingkat pendidikan menengah. Sedangkan jumlah responden paling sedikit terdapat pada kategori SMP/ sederajat dan S1 dengan persentase masing-masing sebesar 3,4%.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Regu

Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan regu yang didapat dari hasil penyebaran:

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Regu

Regu					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Regu A	19	32,8	32,8	32,8
	Regu B	20	34,5	34,5	67,2
	Regu C	19	32,8	32,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden yang berada pada Regu A sebanyak 19 responden atau sebesar 32,8%, responden pada Regu B sebanyak 20 responden atau sebesar 34,5%, dan responden pada Regu C sebanyak 19 responden atau sebesar 32,8%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada Regu B dengan persentase sebesar 34,5%. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi responden pada masing-masing regu relatif merata. Sedangkan jumlah responden paling sedikit terdapat pada Regu A dan Regu C dengan persentase yang sama yaitu sebesar 32,8%.

Statistik Deskriptif Variabel

Statistik Deskriptif digunakan untuk menggambarkan mengenai objek yang diteliti melalui data sampel dengan memperhatikan nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, dan standar deviasi dari setiap variabel independen maupun variabel dependen.

1. Variabel *Burnout* (Y)

Tabel 8. Statistik Deskriptif *Burnout* (Y)

Statistics		
<i>Burnout</i>		
N	Valid	58
	Missing	0
Mean		17,71
Median		18,00
Mode		21
Std. Deviation		3,356
Variance		11,263
Range		13
Minimum		10
Maximum		23
Sum		1027

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diketahui bahwa variabel *Burnout* memiliki jumlah responden sebanyak 58 orang dan seluruh data dinyatakan valid tanpa adanya data yang hilang (*missing*). Nilai rata-rata (*mean*) variabel *Burnout* sebesar 17,71, sedangkan nilai tengah (*median*) sebesar 18,00. Kedekatan nilai mean dan median menunjukkan bahwa

distribusi data *Burnout* cenderung seimbang dan tidak mengalami penyimpangan yang berarti. Selain itu, nilai yang paling sering muncul (*mode*) adalah 21.

Nilai standar deviasi sebesar 3,356 dengan varians 11,263 menunjukkan bahwa tingkat penyebaran data *Burnout* relatif rendah, sehingga jawaban responden cenderung terkonsentrasi di sekitar nilai rata-rata. Skor *Burnout* terendah yang diperoleh responden adalah 10, sedangkan skor tertinggi mencapai 23, sehingga menghasilkan rentang (*range*) sebesar 13. Adapun jumlah keseluruhan skor (*sum*) untuk variabel *Burnout* adalah 1.027.

2. Variabel Stres Kerja (X1)

Tabel 9. Statistik Deskriptif Stres Kerja (X1)

Statistics		
Stres Kerja		
N	Valid	58
	Missing	0
Mean		17,95
Median		18,00
Mode		23
Std. Deviation		4,411
Variance		19,453
Range		18
Minimum		7
Maximum		25
Sum		1041

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diketahui bahwa variabel Stres Kerja memiliki jumlah responden sebanyak 58 orang dan seluruh data dinyatakan valid tanpa adanya data yang hilang (*missing*). Nilai rata-rata (*mean*) variabel Stres Kerja sebesar 17,95, sedangkan nilai tengah (*median*) sebesar 18,00. Kedekatan nilai mean dan median menunjukkan bahwa distribusi data Stres Kerja cenderung seimbang dan tidak mengalami penyimpangan yang berarti. Selain itu, nilai yang paling sering muncul (*mode*) adalah 23.

Nilai standar deviasi sebesar 4,411 dengan varians 19,453 menunjukkan bahwa penyebaran data pada variabel Stres Kerja relatif lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya, sehingga terdapat variasi jawaban responden yang cukup beragam. Skor Stres Kerja terendah yang diperoleh responden adalah 7, sedangkan skor tertinggi mencapai 25, sehingga menghasilkan rentang (*range*) sebesar 18. Adapun jumlah keseluruhan skor (*sum*) untuk variabel Stres Kerja adalah 1.041.

3. Variabel Work-Life Balance (X2)

Tabel 10. Statistik Deskriptif Work-Life Balance (X2)

Statistics		
Work-Life Balance		
N	Valid	58
	Missing	0
Mean		19,66
Median		20,00
Mode		19
Std. Deviation		3,176
Variance		10,090
Range		13
Minimum		14
Maximum		27
Sum		1140

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diketahui bahwa variabel *Work-Life Balance* memiliki jumlah responden sebanyak 58 orang dan seluruh data dinyatakan valid tanpa adanya data yang hilang (*missing*). Nilai rata-rata (*mean*) variabel *Work-Life Balance* sebesar 19,66, sedangkan nilai tengah (*median*) sebesar 20,00. Kedekatan nilai mean dan median menunjukkan bahwa distribusi data *Work-Life Balance* cenderung seimbang dan tidak mengalami penyimpangan yang berarti. Nilai yang paling sering muncul (*mode*) adalah 19.

Nilai standar deviasi sebesar 3,176 dengan varians 10,090 menunjukkan bahwa penyebaran data *Work-Life Balance* relatif rendah, sehingga jawaban responden cenderung terkonsentrasi di sekitar nilai rata-rata. Skor *Work-Life Balance* terendah yang diperoleh responden adalah 14, sedangkan skor tertinggi mencapai 27, sehingga menghasilkan rentang (*range*) sebesar 13. Adapun jumlah keseluruhan skor (*sum*) untuk variabel *Work-Life Balance* adalah 1.140.

Hasil Uji Instrumen

Setelah mendapatkan data yaitu hasil dari angket atau kuesioner yang sudah disebar ke responden, langkah selanjutnya peneliti akan menguji instrumen. Yaitu menguji validitas dan reabilitas data yang sudah didaotkan menggunakan aplikasi SPSS 25.

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas berfungsi mengetahui ketepatan atau benar suatu instrumen pada penelitian. Jika instrumen yang digunakan pada saat penelitian tepat, maka hasil pengukurannya pun juga akan tepat atau valid. Kuesioner bisa dikatakan valid jika r_{tabel} lebih kecil dari r_{hitung} pada tingkat signifikan 0,05 atau 5%. Sebaliknya jika r_{tabel} lebih besar dari r_{hitung} maka kuesioner dikatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel yaitu 58 responden, jadi $df = 58 - 2 = 56$, berdasarkan distribusi *r* person dengan $df = 56$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,258$.

Sedangkan, uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistik adalah *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Berikut uji validitas dan reliabilitas dari masing-masing variabel

1. Uji Validitas dan Relibilitas *Burnout* (Y)

Tabel 11. Hasil uji validitas *Burnout* (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,770	0,258	Valid
Pernyataan 2	0,738	0,258	Valid
Pernyataan 3	0,484	0,258	Valid
Pernyataan 4	0,353	0,258	Valid
Pernyataan 5	0,756	0,258	Valid
Pernyataan 6	0,688	0,258	Valid

Sumber:output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel di atas, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel *Burnout* dari Y1 hingga Y6 memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,258. Nilai r_{hitung} masing-masing item berada pada rentang 0,353 hingga 0,770, sehingga seluruh butir pernyataan memenuhi kriteria validitas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki hubungan yang memadai dengan skor total variabel, sehingga mampu merepresentasikan *Burnout* yang diukur dalam penelitian ini. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data pada variabel *Burnout*.

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas *Burnout* (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,708	6

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.9 diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,708 pada variabel *Burnout*. Nilai tersebut berada di atas batas minimum penerimaan reliabilitas, yaitu $> 0,70$. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel *Burnout* dinyatakan reliabel,.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja (X1)

Tabel 13. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,903	0,258	Valid
Pernyataan 2	0,842	0,258	Valid
Pernyataan 3	0,893	0,258	Valid
Pernyataan 4	0,820	0,258	Valid
Pernyataan 5	0,894	0,258	Valid
Pernyataan 6	0,494	0,258	Valid

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Stres Kerja dari X1 hingga X6 memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,258. Nilai r_{hitung} masing-masing item berada pada rentang 0,494 hingga 0,894, sehingga seluruh butir pernyataan memenuhi kriteria validitas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki hubungan yang memadai dengan skor total variabel, sehingga mampu merepresentasikan *Burnout* yang diukur dalam penelitian ini. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data pada variabel *Burnout*.

Tabel 14. Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,901	6

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,901 pada variabel Stres Kerja. Nilai tersebut berada di atas batas minimum penerimaan reliabilitas, yaitu $> 0,70$. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel *Burnout* dinyatakan reliabel,

3. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas *Work-Life Balance* (X2)

Tabel 15. Hasil uji validitas *Work-Life Balance* (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,514	0,258	Valid
Pernyataan 2	0,720	0,258	Valid
Pernyataan 3	0,670	0,258	Valid
Pernyataan 4	0,513	0,258	Valid
Pernyataan 5	0,637	0,258	Valid
Pernyataan 6	0,600	0,258	Valid

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel di atas, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel *Work-Life Balance* dari X1 hingga X6 memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,258. Nilai r_{hitung} masing-masing item berada pada rentang 0,513 hingga 0,670, sehingga seluruh butir pernyataan memenuhi kriteria validitas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki hubungan yang memadai dengan skor total variabel, sehingga mampu merepresentasikan *Work-Life Balance* yang diukur dalam penelitian ini. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data pada variabel *Work-Life Balance*.

Tabel 16. Hasil Uji Reliabilitas *Work-Life Balance* (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,659	6

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,659 pada variabel Stres Kerja. Nilai tersebut berada di atas batas minimum penerimaan reliabilitas, yaitu $> 0,70$. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel *Burnout* dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang diperoleh memiliki metetapan estimasi, konsisten dan tidak bias. Pengujian asumsi klasik dilakukan terlebih dahulu sebelum menguji regresi linier berganda dengan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data pada setiap variabel penelitian memiliki distribusi yang normal. Pengujian ini merupakan salah satu asumsi yang harus dipenuhi sebelum dilakukan analisis regresi linear, karena model regresi yang baik adalah model yang menggunakan data dengan distribusi normal atau mendekati normal. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* yang diolah melalui aplikasi SPSS 25. Adapun hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 17. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,60834585
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,083
	Negative	-,092
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 17. diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 (0,200

> 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas sebagai syarat dilakukannya analisis regresi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat korelasi yang kuat antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 18. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,312	3,465		4,997	,000		
	Stres Kerja	,345	,089	,454	3,879	,000	,803	1,245
	Work-Life Balance	-,295	,124	-,279	-2,389	,020	,803	1,245

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil output SPSS 25, diperoleh nilai tolerance untuk variabel Stres Kerja (X1) sebesar 0,803 dengan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,245, sedangkan untuk variabel *Work-Life Balance* (X2) diperoleh nilai tolerance sebesar 0,803 dengan nilai VIF sebesar 1,245. Mengacu pada kriteria pengujian, yaitu suatu model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinieritas apabila nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,01, maka hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat perbedaan variance dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan dengan menggunakan uji Glejser untuk menentukan terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas.

Tabel 19. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,751	1,594		,472	,639
	Stres Kerja	-,023	,044	-,074	-,530	,598
	Work-Life Balance	,072	,059	,172	1,235	,222

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Stres Kerja (X1) sebesar 0,598 dan *Work-Life Balance* (X2) sebesar 0,222, di mana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.5 Analisis Regresi Berganda

Uji koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan variabel X1 (stres kerja) dan variabel X2 (work life balance) terhadap Y (*Burnout*) untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antar variabel yang lainnya.

Tabel 20 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2023)

Tabel 21. Analisis Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,629 ^a	,396	,374	2,655

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji korelasi linier berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,629 yang berarti nilai tersebut berada pada interval 0,60 - 0,799. Yang menunjukkan keeratan, hubungan yang antara variabel Stres Kerja (X1), *Work-Life Balance* (X2) terhadap *Burnout* (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi dan mengukur pengaruh satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya positif atau negatif, ketika variabel bebas mengalami peningkatan atau penurunan. Hasil pengolahan data analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 25 dapat dilihat pada tabel 22 di bawah ini:

Tabel 22. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17,312	3,465		4,997
	Stres Kerja	,345	,089	,454	3,879
	<i>Work-Life Balance</i>	-,295	,124	-,279	2,389

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan Tabel 22., diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 17,312 + 0,345 X_1 - 0,295 X_2$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 17,312 menunjukkan bahwa apabila variabel Stres Kerja (X1) dan *Work-Life Balance* (X2) bernilai nol (tidak ada perubahan), maka nilai Y sebesar 17,312.
2. Koefisien regresi Stres Kerja (X1) sebesar 0,345 bernilai positif, artinya setiap peningkatan satu satuan pada variabel Stres Kerja (X1) akan meningkatkan nilai *Burnout* (Y). sebesar 0,345, dengan asumsi variabel lain tetap (*ceteris paribus*).
3. Koefisien regresi *Work-Life Balance* (X2) sebesar -0,295 bernilai negatif, artinya setiap peningkatan satu satuan pada variabel *Work-Life Balance* (X2) akan menurunkan nilai *Burnout* (Y). sebesar 0,295, dengan asumsi variabel lain tetap.

Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Uji koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur tingkat kontribusi variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Hasil pengolahan sebagai berikut:

Tabel 23. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,629 ^a	,396	,374	2,655
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, <i>Work-Life Balance</i>				

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.21. Diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.396%, selanjutnya dilakukan perhitungan koefisien determinasi (KD) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel stres kerja dan *Work-Life Balance* terhadap *Burnout*.

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,396 \times 100 \% \\ = 39,6\%$$

Hal ini dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X_1) dan *Work-Life Balance* (X_2) memberikan kontribusi sebesar 39,6% terhadap *Burnout* (Y). sedangkan sebesar 60,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X_1 = Stres Kerja dan X_2 = *Work-Life Balance*) terhadap variabel dependen (Y = *Burnout*), baik secara parsial maupun simultan. Pengujian dilakukan menggunakan uji t (parsial) dan uji f (simultan) dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS ver.25

Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu Stres Kerja (X_1) dan *Work Life Balance* (X_2), terhadap variabel dependen *Burnout*. Uji ini membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1 = 58 - 2 - 1 = 55$. Maka, nilai t_{tabel} yang digunakan adalah 2,004

Tabel 24. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,312	3,465		4,997	,000
	Stres Kerja	,345	,089	,454	3,879	,000
	<i>Work-Life Balance</i>	-,295	,124	-,279	-2,389	,020
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.21 diatas hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

H1: Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Burnout*

Dari hasil output SPSS 25, variabel Stres Kerja (X_1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,879 dan t_{tabel} sebesar 2,004 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai sig < 0.05 maka H_1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *Burnout* (Y) yang dirasakan.

H1: Work Life Balance berpengaruh secara parsial terhadap *Burnout*

Dari hasil output SPSS 25 variabel *Work Life Balance* (X2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,389 dan t_{tabel} 2,004 dengan nilai signifikansi sebesar 0,020. Karena nilai absolut t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($(-2,389) > 2,004$) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,020 < 0,05$), maka H_2 diterima. Nilai koefisien regresi yang bernilai negatif sebesar -0,295 menunjukkan bahwa *Work Life Balance* (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Burnout* (Y). Dengan demikian, semakin baik *Work Life Balance* (X2) yang dimiliki karyawan, maka tingkat *Burnout* (Y) yang dialami akan semakin rendah.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1 dan X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dasar pengambilan keputusan: apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka model regresi dinyatakan signifikan secara simultan.

Tabel 25. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254,220	2	127,110	18,028	,000 ^b
	Residual	387,798	55	7,051		
	Total	642,017	57			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), <i>Work Life Balance</i> X2, Stres Kerja X1						

Sumber: Output SPSS 25

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Stres Kerja (X1) dan *Work Life Balance* (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel *Burnout* (Y). Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.22 diperoleh nilai F hitung sebesar 18,028. Adapun nilai F tabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan ($df_1 = 2$ dan $df_2 = 55$) adalah sebesar 3,16. Karena nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ($18,028 > 3,16$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X1) dan *Work Life Balance* (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut memiliki pengaruh secara simultan terhadap tingkat *Burnout* yang dialami oleh responden dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah dilakukan uji hipotesis maka diperoleh hasil yang akan dikemukakan dalam pembahasan ini. Dari hasil tersebut menjawab pertanyaan yang diuraikan, sebelumnya dalam rumusan masalah pada penelitian ini. Adapun hasil dari penelitian ini di antaranya.

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Burnout*

Dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t (parsial) ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3,879 dan t_{tabel} sebesar 2,004 dengan nilai sig 0,000 dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai sig $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* pada dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kota cilegon rumah sakit budi asih serang. Hal ini menunjukkan semakin besar stres kerja yang dirasakan anggota, maka semakin tinggi pula tingkat *Burnout* yang dirasakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Lineuwih et.al., (2023) yang menyatakan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami seseorang, maka semakin besar pula kemungkinan individu tersebut mengalami *Burnout*.

2. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial), menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* memperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,389 dan t_{tabel} sebesar 2,004, dengan nilai signifikansi sebesar 0,020. Karena nilai absolut t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($2,389 > 2,004$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,020 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Burnout* pada anggota Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Cilegon. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki oleh anggota, maka tingkat *Burnout* yang dirasakan akan semakin rendah. Sebaliknya, apabila *Work-Life Balance* yang dimiliki rendah, maka tingkat *Burnout* cenderung meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Desnithalia & Purba, (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan pada *Work-Life Balance* pada perawat rumah sakit.

3. Pengaruh Stres Kerja Dan *Work-Life Balance* Terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji F (simultan), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 18,028 dan F_{tabel} sebesar 3,16, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($18,028 > 3,16$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja dan *Work-Life Balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* pada anggota Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Cilegon.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat *Burnout* yang dialami anggota dipengaruhi oleh tingginya stres kerja yang dirasakan serta kondisi *Work-Life Balance* yang dimiliki. Semakin tinggi tingkat Stres Kerja dan semakin rendah *Work-Life Balance*, maka semakin tinggi pula tingkat *Burnout* yang dialami anggota. Sebaliknya, apabila stres kerja dapat dikelola dengan baik dan *Work-Life Balance* tetap terjaga, maka tingkat *Burnout* dapat diminimalkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Zulfikar & Kasiyati, 2024) yang menyatakan bahwa Stres kerja dan *Work-Life Balance* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukannya mengenai “pengaruh stres kerja dan *Work-Life Balance* terhadap *Burnout* pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Cilegon, maka kesimpulan dari penelitian ini dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,879 dan t_{tabel} sebesar 2,004, dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($3,879 > 2,004$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *Burnout* yang dirasakan.
2. *Work-Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Burnout*. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -2,389 dan t_{tabel} sebesar 2,004, dengan nilai signifikansi 0,020. Karena nilai absolut t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($2,389 > 2,004$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,020 < 0,05$), maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *Work-Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Burnout*. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan

pribadi yang dimiliki karyawan, maka tingkat Burnout yang dialami akan semakin rendah.

3. Stres kerja dan Work-Life Balance secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Burnout. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji F yang menunjukkan nilai Fhitung sebesar 18,028 dan Ftabel sebesar 3,16, dengan nilai signifikansi 0,000. Karena Fhitung lebih besar daripada Ftabel ($18,028 > 3,16$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_3 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja dan Work-Life Balance secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Burnout. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat Burnout karyawan dipengaruhi oleh tingginya Stres Kerja serta kondisi Work-Life Balance yang dimiliki, sehingga kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam menjelaskan tingkat Burnout pada responden penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Alam, R. (2022). Kelelahan kerja (Burnout): Teori, perilaku organisasi, psikologi, aplikasi dan penelitian (Vol. 1). Penerbit Kampus.
- Andarista, J., Latif, N., & Jumaidah. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kerja (Work Life-Balance) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Ide Kreasi Warna. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(6), 203–221. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i6.1345>
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (10th ed.). Universitas Diponegoro.
- Rachmawati, I.A.K., Farlis, F., Dina, F., Bisri, T. S., Idayati, F., Putri, D. E., Harapan, E., Tegowati, Parmita, R. I., Nurdiah, S., Martoatmodjo, G. W., Atmajawati, Y., Pratiwi, A. R., Mokodongan, E. N., & Lustono. (2024). *Manajemen konflik & stres kerja* (Luhglatno, Ed.; 1st ed.). Eureka Media Aksara.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian* (M. S. Dr. Ir. Try Koryati, Ed.; 1st ed.). PENERBIT KBM INDONESIA.
- Saputra, A. F., & Erni, M. (2025). *Work-Life Balance di Dunia Kerja*. In Anggi & Erni (1st ed.). PEACE.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi 2, Cetakan ke-5). Bandung: Alfabeta.

Jurnal

- Abdul Aziz, A. F., & Ong, T. (2024). Prevalence and associated factors of Burnout among working adults in Southeast Asia: results from a public health assessment. *Frontiers in Public Health*, 12(March). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1326227>
- Arroisi, J., & Afifah, H. (2022). Sindrom Burnout Perspektif Herbert J. Freudenberger. *Cakrawala Repositori IMWI*, 5(2), 290–302. <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v5i2.114>
- 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>
- Damayanti, D., & Suherman, E. (2024). Analisis Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 02(01), 389–395.
- Desnithalia, F. A., & Purba, H. P. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Fear of COVID-19 terhadap Burnout pada Perawat Rumah Sakit. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1141–1151. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28580>
- Dinata, A. P., & Suhana, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Job Insecurity Terhadap Turnover Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 722–731. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i1.5500>
- Gynning, B. E., Christiansen, F., Lidwall, U., & Brulin, E. (2024). Impact of work–life interference on Burnout and job discontent: A one-year follow-up study of physicians in Sweden. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 50(7), 519–526. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4181>
- Hida, V. Y., Fanggidae, R. P. C., Riwu, Y. F., & Nursiani, N. P. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Karyawan Toko Roti Borneo Bakery Kupang.

- GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial, 6(2), 593–607. <https://doi.org/10.70581/glory.v6i2.18313>
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Kurniawaty, K., & Tawil, M. R. (2023). the Effect of Effort-Reward Imbalance on Turnover Intention Mediated By Burnout and Work Stress in Contract Nurses. Jurnal Aplikasi Manajemen, 21(3). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2023.021.03.15>
- Lase, J., Maria, D.A. (2021). Strategi Mengatasi Burnout Dan Stres Di Lingkungan Kerja Pada Generasi Z. Jurnal Inovasi Penelitian, 1(0.1101/2021.02.25.432866),1–15. <https://binapatria.id/index.php/MBI/article/view/1226>
- Lv, G., Li, J., Xu, Q., Zhang, H., Wu, W., Fan, X., Wang, Z., & Liu, H. (2024). The influence of firefighters' perceived stress on job Burnout: a moderated mediation model. Current Psychology, 43(10), 8874–8884. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05069-z>
- Makara-Studzińska, M., Golonka, K., & Izydorczyk, B. (2019). Self-Efficacy as a Moderator between Stress and Professional Burnout in Firefighters. International Journal of Environmental Research and Public Health, 16(2), 183. <https://doi.org/10.3390/ijerph16020183>
- Marsenda, R. G., & Wicaksari, E. A. (2025). Work-Life Balance: Kunci kesejahteraan karyawan dan organisasi. Dalam Book chapter manajemen SDM (Vol. 1, hlm. 22–50). Universitas Negeri Semarang. <https://doi.org/10.15294/msdm.v1i1.293>
- Mika-Lude, K. M., Degges-White, S., & Isawi, D. (2023). Under fire: Meta-dehumanization and Burnout among first responders. Journal of Employment Counseling, 60(3), 144–158. <https://doi.org/10.1002/joec.12208>
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 5(1), 365–373. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.609>
- Purwanti, I., Suyanto, U. Y., Dziki Abadi, M. ., Dariantio, D., & Liliana, D. (2022). The Role of Burnout between Workload, Work Stress, and Employee Performance: Mediation Model. KnE Social Sciences, 7(10), 70–85. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i10.11210>
- Pratama,H.P., Setiadi, I.K.. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta. Business Management Analysis Journal (BMAJ), 4(2).
- Putri, R. H., Damayanti, D. (2025). Implementation of Work-Life Balance on Performance. Management Science Journal, 2(1), 171–176. <https://doi.org/https://doi.org/10.63541/th386469>
- Ruslan, R., Dipoatmodjo,T.S.P., Ruma, Z., Musa, M.I., & Syahrul. K. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Wizzmie [UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR]. In Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan (Vol. 5, Number 1). <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v5i1.933>
- Sarifa, S., & Wartono, M. (2020). Hubungan antara beban kerja, besaran upah, dan stres kerja pada karyawan PT. HBSP. Jurnal Biomedika Dan Kesehatan, 4(2), 70–78. <https://doi.org/10.18051/jbiomedkes.2021.v4.70-78>
- Seninasari, W.,Ridawan, M.S. (2025). Pengaruh Work-Life Balance , disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen, 3(2), 567–581. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jiem.v3i2.4007>
- Wolkow, A. P., Barger, L. K., O'Brien, C. S., Sullivan, J. P., Qadri, S., Lockley, S. W., Czeisler, C. A., & Rajaratnam, S. M. W. (2019). Associations between sleep disturbances, mental health outcomes and Burnout in firefighters, and the mediating role of sleep during overnight work: A cross-sectional study. Journal of Sleep Research, 28(6). <https://doi.org/10.1111/jsr.12869>
- Wulansari,O.D. (2023). Narrative Literature Review: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. Psychopreneur Journal, 7(1), 17–28.
- Yulita, R., Wahab, W., Menhard, M., & Irawan, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asian Agri Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. Jurnal Akuntansi Manajemen Bisnis Dan Teknologi (AMBITEK), 4(1), 125–135.

<https://doi.org/10.56870/ambitek.v4i1.132>

Zulfikar, M. R., & Kasiyati, S. B. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Work-Life Balance, dan Stres Kerja terhadap Job Burnout pada Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(5), 87–102.
<https://doi.org/https://doi.org/10.572349/neraca.v2i5.1405>

Intenet

CNBC Indonesia. (2025). 52% Karyawan Alami Kelelahan Kerja Kronis, Gen Z Paling Parah. CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20251010113400-33-674697/52-karyawan-alami-kelelahan-kerja-kronis-gen-z-paling-parah>

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Cilegon. (t.t.). Sejarah Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan. Diakses 6 Juni 2026, dari <https://damkar.cilegon.go.id/profil/sejarah-dinas-pemadam-kebakaran-dan-penyelamatan/2/45>

Farrugia. (2023). 9 crucial employee Burnout statistics & trends (2023). Workforce.com. <https://www.workforce.com/news/statistics-on-employee-Burnout>