

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA TAHUN 2026**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)

Disusun oleh:

Anisatul Ulmia Sani

NIM. 22104090068

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2026**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anisatul Ulmia Sani
NIM : 22104090068
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi saya ini adalah asli hasil penelitian peneliti sendiri dan bukan plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 20 Februari 2026
Yang Menyatakan



Anisatul Ulmia Sani
NIM. 22104090068

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Dengan menyebut nama Allah SWT Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anisatul Ulmia Sani
NIM : 22104090068
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Menyatakan bahwa dengan sesungguhnya saya tidak menuntut kepada program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (atas pemakaian jilbab saya dalam ijazah Strata Satu Saya). Seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan penuh kesadaran Ridha Allah SWT.

Yogyakarta, 20 Februari 2026
Yang Menyatakan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Anisatul Ulmia Sani
NIM. 22104090068

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Anisatul

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, mengoreksi, serta mengadakan pembimbingan seperlunya, maka kami selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama : Anisatul Ulmia Sani

NIM : 22104090068

Judul : **PENGARUH BEBAN KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA TAHUN 2026**

Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Pendidikan.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatian dan kebijaksanaannya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 20 Februari 2026
Pembimbing Skripsi,



Heru Sulistya, M.Pd.
NIP. 19941021 201903 1 009

LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-849/Un.02/DT/PP.00.9/03/2026

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH BEBAN KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA TAHUN 2026**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **ANISATUL ULMIA SANI**
Nomor Induk Mahasiswa : **22104090068**
Telah diujikan pada : **Jumat, 27 Februari 2026**
Nilai ujian Tugas Akhir : **A-**

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Heru Sulistya, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 69ae7d3d943bd



Penguji I
Rinduan Zain, S.Ag, MA.
SIGNED

Valid ID: 69ae7d3d943bd



Penguji II
Dr. Miftahus Sa'adah, S.Pd.I., M.Ed.
SIGNED

Valid ID: 69ae7d3d943bd



Yogyakarta, 27 Februari 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Prof. Dr. Sigit Purnama, S.Pd.I., M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 69ae7d3d943bd

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

*“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”*¹

Al-Baqarah [2]: 286

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿١﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

*“Karena sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”*²

Al-Insyirah [94] : 5–6

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ

*“Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu.”*³

At-Taubah [9]: 105

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), <https://quran.kemenag.go.id/>.

² Indonesia.

³ Indonesia.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada Almamater Tercinta

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ، وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ، أَمَّا بَعْدُ

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah Swt. atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad saw. yang telah menjadi pemimpin spiritual umat dengan membawa agama Islam sebagai *rahmatan lil 'alamin*. Pada kesempatan ini, peneliti menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Sigit Purnama, S.Pd., M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta staf-stafnya, yang telah membantu peneliti dalam mengikuti perkuliahan di Prodi Manajemen Pendidikan Islam.
2. Ibu Siti Nur Hidayah, M.A., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan arahan, saran, dan nasihat kepada peneliti selama menjalani studi.
3. Bapak Irwanto, M.Pd., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan arahan dan masukan kepada peneliti selama menjalani studi.
4. Bapak Heru Sulistya, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) yang telah meluangkan waktu, mencurahkan pikiran, serta memberikan bimbingan, arahan, dan petunjuk dengan penuh kesabaran dan keikhlasan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dra. Wiji Hidayati, M.Ag., selaku Dosen Penasehat Akademik (DPA) yang telah meluangkan waktu untuk membimbing serta memberikan nasihat dan masukan yang sangat berharga kepada peneliti selama masa perkuliahan.
6. Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta beserta seluruh jajaran kepala bidang dan staf yang telah memberikan izin penelitian, bersedia menjadi responden, serta membantu

peneliti dalam memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan selama proses penelitian.

7. Segenap dosen dan tenaga kependidikan di lingkungan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta atas bantuan dan layanan yang telah diberikan selama masa perkuliahan.
8. Kedua orang tua tercinta, Mama dan Bapak, yang senantiasa memberikan doa tiada henti, dukungan moral maupun material, kasih sayang yang tulus, serta segala hal yang penulis butuhkan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kedua kakak peneliti, Mba Alya dan Mas Munasir yang selalu memberikan semangat, motivasi, serta dukungan sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Teman teman Asteration yang telah menjadi rekan seperjuangan selama masa perkuliahan. Khususon Hikmah, Nurma, Salma, Syifa yang selalu hadir memberikan semangat, motivasi, serta menemani peneliti dalam setiap proses penyusunan skripsi ini.
11. Teman-teman KKN Penusupan 2, Aisyah, Aliya, Bitu, Nava, Hera, Raniah, Faza, Amru, Pak Pur, dan Imem, yang telah menjadi rekan sekaligus keluarga selama masa pengabdian. Terima kasih atas cerita, tawa, kerja sama, dan pengalaman berharga yang tidak akan terlupakan.
12. Mbak-mbak Asrama Annisa Timur yang telah menjadi keluarga selama peneliti berada di Yogyakarta. Khususnya untuk teman-teman ngaji barisan belakang: Aisyah, Naely, Atika, Nisa, Fia, dan Lela, terima kasih sudah menjadi teman yang selalu ada, saling menguatkan, dan menghadirkan banyak tawa serta kenangan indah.

Yogyakarta, 20 Februari 2026
Yang Menyatakan



Anisatul Ulmia Sani
NIM. 22104090068

ABSTRAK

Anisatul Ulmia Sani, *Pengaruh Beban Kerja dan Burnout (Kejenuhan Kerja) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2026*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2026.

Latar belakang penelitian ini bermula dari adanya tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks di lingkungan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta, yang berpotensi menimbulkan beban kerja tinggi dan kondisi *burnout* pada pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh serta besaran pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilaksanakan di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta dengan didasarkan pada formula *Slovin* dihasilkan sampel sebanyak 86 pegawai (77,18%) dari populasi berjumlah 110 pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja (X_1) dan *burnout* (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan distribusi dan karakteristik responden, sedangkan statistik inferensial meliputi uji korelasi bivariat dan parsial untuk menguji hubungan antarvariabel serta analisis regresi untuk menganalisis pengaruh antarvariabel penelitian.

Hasil perbandingan koefisien korelasi bivariat dengan koefisien korelasi parsial menunjukkan koefisien (r_{yx}) > ($r_{yx.z}$) yaitu $0,809 > 0,497$. Artinya secara statistik cukup bukti untuk menyatakan bahwa angka kepercayaan 95% beban kerja berkorelasi dengan kinerja pegawai dan diperkuat oleh *burnout*. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kontribusi beban kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai lebih besar dibandingkan *burnout* dengan persamaan $Y = 32,660 + 0,347 (X_1) - 0,293 (X_2)$. Koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,746 memiliki arti bahwa variabilitas kinerja pegawai (Y) mampu diterangkan oleh variabel beban kerja (X_1) dan *burnout* (X_2) sebesar 74,6%, sedangkan sisanya sebesar 25,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Burnout, Kinerja Pegawai.*

ABSTRACT

Anisatul Ulmia Sani, The Effect of Workload and Burnout on Employee Performance at the Yogyakarta Special Region Education, Youth, and Sports Office in 2026. Thesis. Yogyakarta: Faculty of Islamic Education and Teacher Training, Sunan Kalijaga State Islamic University (UIN) Yogyakarta, 2026.

The background to this research stems from the increasingly complex work demands within the Yogyakarta Special Region Education, Youth, and Sports Office, which have the potential to lead to high workloads and burnout among employees. This study aimed to determine the influence and magnitude of the influence of workload and burnout on employee performance within the Yogyakarta Special Region Education, Youth, and Sports Office.

This research is a quantitative research conducted at the Department of Education, Youth, and Sports of the Special Region of Yogyakarta based on the Slovin formula, resulting in a sample of 86 employees (77.18%) from a population of 110 employees. The independent variables in this study are workload (X_1) and burnout (X_2), while the dependent variable is employee performance (Y). The data collection method uses questionnaires and documentation. Data analysis techniques use descriptive and inferential statistics. Descriptive statistics are used to describe the distribution and characteristics of respondents, while inferential statistics include bivariate and partial correlation tests to examine the relationship between variables and regression analysis to analyze the influence between research variables.

The comparison of the bivariate correlation coefficient with the partial correlation coefficient showed that the coefficient (r_{yx}) > ($r_{yx.z}$) was $0.809 > 0.497$. This means that statistically, there is sufficient evidence to state with a 95% confidence interval that workload correlates with employee performance and is strengthened by burnout. The results of the regression analysis show that the contribution of workload in improving employee performance is greater than burnout with the equation $Y = 32.660 + 0.347 (X_1) - 0.293 (X_2)$. The coefficient of determination (Adjusted R^2) of 0.746 means that the variability of employee performance (Y) can be explained by the workload (X_1) and burnout (X_2) variables by 74.6%, while the remaining 25.4% is explained by other variables not examined in this study.

Keywords: Workload, Burnout, Employee Performance.

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	10
D. Telaah Pustaka	12
E. Sistematika Pembahasan.....	21
BAB II LANDASAN TEORI	24
A. Kerangka Teori	24
1. Beban Kerja.....	24
2. <i>Burnout</i>	26
3. Kinerja Pegawai	29
4. Hubungan Antar Variabel	31

B. Kerangka Pemikiran.....	34
C. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Variabel Penelitian.....	37
C. Definisi Operasional	38
1. Beban Kerja (X_1).....	38
2. <i>Burnout</i> (X_2).....	39
3. Kinerja Pegawai (Y).....	41
D. Tempat dan Waktu Penelitian.....	42
E. Populasi dan Sampel Penelitian.....	43
F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data.....	44
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Data	48
1. Uji Validitas	48
2. Uji Realibilitas.....	51
H. Teknik Analisis Data.....	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	61
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	61
B. Analisis Statistik Deskriptif	67
1. Komposisi Sampel.....	67
2. Distribusi Frekuensi Data.....	70
3. <i>Crosstabs</i> (Tabel Hubungan)	73
C. Uji Asumsi Klasik.....	95
1. Uji Normalitas	95
2. Uji Linearitas.....	96
3. Uji Multikolinieritas.....	98
D. Analisis Statistik Parametrik.....	99
1. Korelasi Bivariat	99

2. Analisis Parsial.....	101
3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	107
E. Perbandingan antara Hasil Temuan Lapangan dan Telaah Pustaka	113
BAB V PENUTUP.....	120
A. Kesimpulan	120
B. Saran	121
DAFTAR PUSTAKA	123
LAMPIRAN.....	128



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Interval Skor Variabel Beban Kerja (X_1).....	39
Tabel 3. 2 Interval Skor Variabel <i>Burnout</i> (X_2).....	40
Tabel 3. 3 Interval Skor Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	42
Tabel 3. 4 Kisi-kisi Kuesioner	45
Tabel 3. 5 Pemberian Skor dengan Skala Likert.....	47
Tabel 3. 6 Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_1)	50
Tabel 3. 7 Uji Validitas Variabel <i>Burnout</i> (X_2)	50
Tabel 3. 8 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	51
Tabel 3. 9 Kriteria Reliabilitas	52
Tabel 3. 10 Uji Reliabilitas Statistik Variabel Beban Kerja (X_1)	53
Tabel 3. 11 Uji Reliabilitas Statistik Variabel <i>Burnout</i> (X_2)	53
Tabel 3. 12 Uji Reliabilitas Statistik Variabel Kinerja Pegawai (Y)	53
Tabel 3. 13 Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan.....	59
Tabel 4. 1 Pimpinan Dinas dari Masa ke Masa.....	64
Tabel 4. 2 Komposisi Sampel berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4. 3 Komposisi Sampel berdasarkan Usia.....	68
Tabel 4. 4 Komposisi Sampel berdasarkan Lama Bekerja	69
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Data Variabel Beban Kerja.....	70
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Data Variabel <i>Burnout</i>	71
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Data Variabel Kinerja Pegawai.....	72
Tabel 4. 8 <i>Crosstabs</i> antara Jenis Kelamin dengan Beban Kerja	73
Tabel 4. 9 Chi – Square Test.....	74
Tabel 4. 10 <i>Crosstabs</i> antara Usia dengan Beban Kerja.....	74
Tabel 4. 11 Chi – Square Test.....	76
Tabel 4. 12 <i>Crosstabs</i> antara Lama bekerja dengan Beban Kerja	77
Tabel 4. 13 Chi – Square Test.....	78

Tabel 4. 14 <i>Crosstabs</i> antara Jenis Kelamin dengan <i>Burnout</i>	79
Tabel 4. 15 Chi – Square Test.....	80
Tabel 4. 16 <i>Crosstabs</i> antara Usia dengan <i>Burnout</i>	81
Tabel 4. 17 Chi – Square Test.....	82
Tabel 4. 18 <i>Crosstabs</i> antara Lama bekerja dengan <i>Burnout</i>	83
Tabel 4. 19 Chi – Square Test.....	84
Tabel 4. 20 <i>Crosstabs</i> antara Jenis Kelamin dengan Kinerja Pegawai	85
Tabel 4. 21 Chi – Square Test.....	86
Tabel 4. 22 <i>Crosstabs</i> antara Usia dengan Kinerja Pegawai	87
Tabel 4. 23 Chi – Square Test.....	88
Tabel 4. 24 <i>Crosstabs</i> antara Lama Bekerja dengan Kinerja Pegawai	89
Tabel 4. 25 Chi – Square Test.....	90
Tabel 4. 26 <i>Crosstabs</i> antara Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai.....	91
Tabel 4. 27 Chi – Square Test.....	92
Tabel 4. 28 <i>Crosstabs</i> antara <i>Burnout</i> dengan Kinerja Pegawai.....	93
Tabel 4. 29 Chi – Square Test.....	94
Tabel 4. 30 Uji Normalitas Data	95
Tabel 4. 31 Uji Linearitas Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai	96
Tabel 4. 32 Uji Linearitas <i>Burnout</i> dengan Kinerja Pegawai	97
Tabel 4. 33 Uji Multikolinearitas	98
Tabel 4. 34 Korelasi Bivariat antara Beban Kerja dan Kinerja Pegawai	99
Tabel 4. 35 <i>Correlations</i> Beban Kerja, <i>Burnout</i> , dan Kinerja Pegawai.....	101
Tabel 4. 36 <i>Crosstabs</i> antara Beban Kerja, <i>Burnout</i> , dan Kinerja Pegawai	103
Tabel 4. 37 Uji Chi – Square.....	106
Tabel 4. 38 Model Summary.....	107
Tabel 4. 39 Tabel ANOVA Berganda.....	108
Tabel 4. 40 Koefisien Regresi Berganda	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Indeks Pembangunan Manusia (IPM) DIY Tahun 2020-2025	3
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	34
Gambar 4. 1 Gedung Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta	61
Gambar 4. 2 Peta Lokasi Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta	62
Gambar 4. 3 Struktur Organisasi Dinas	66
Gambar 4. 4 <i>Scatterplot</i> Antara Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai	100
Gambar 4. 5 Skema Korelasi Variabel X_1 (Beban Kerja) dengan Variabel Y (Kinerja Pegawai) dimediasi oleh Variabel X_2 (<i>Burnout</i>)	107

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran. 1 Kuesioner Penelitian.....	128
Lampiran. 2 Hasil Uji Validitas Variabel	131
Lampiran. 3 Pengajuan Penyusunan Skripsi/Tugas Akhir.....	138
Lampiran. 4 Penunjukan Pembimbing.....	139
Lampiran. 5 Bukti Seminar Proposal.....	140
Lampiran. 6 Surat Izin Penelitian.....	141
Lampiran. 7 Surat Balasan Izin Penelitian.....	142
Lampiran. 8 Sertifikat PBAK.....	143
Lampiran. 9 Sertifikat User Education.....	144
Lampiran. 10 Sertifikat PKTQ.....	145
Lampiran. 11 Sertifikat KKN.....	146
Lampiran. 12 Surat Keterangan Magang	147
Lampiran. 13 Sertifikat ICT	148
Lampiran. 14 Sertifikat TOEC/TOEFL	149
Lampiran. 15 Sertifikat IKLA/TOAFL.....	150
Lampiran. 16 Kartu Bimbingan Skripsi.....	151
Lampiran. 17 Surat Keterangan Plagiasi.....	153
Lampiran. 18 <i>Curriculum Vitae</i>	154

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan transformasi digital saat ini, sektor pemerintahan dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan profesional guna menjawab tuntutan masyarakat yang semakin kompleks. Kualitas pelayanan publik sangat bergantung pada kinerja pegawai yang bekerja di dalamnya, karena mereka merupakan pelaksana utama kebijakan dan program pemerintah. Menurut Engkus dkk. (2021), efektivitas pemerintahan sangat ditentukan oleh baik buruknya penyelenggaraan pelayanan publik, karena birokrasi menjadi penggerak utama dalam mewujudkan prinsip-prinsip *good governance* yang berorientasi pada kepentingan masyarakat. *Good governance* merupakan tata kelola pemerintahan yang dilaksanakan secara transparan, akuntabel, responsif, efektif, efisien, serta menjunjung tinggi supremasi hukum dan partisipasi masyarakat.⁴ Dengan demikian, keberhasilan *good governance* tersebut sangat bergantung pada kualitas dan kinerja aparatur sebagai pelaksana kebijakan publik.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) melalui Surat Edaran Nomor 12 Tahun 2023 tentang *Pelaksanaan Konseling Karier dan Kinerja* menegaskan

⁴ Engkus et al., "Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik," *Jurnal Ilmu Sosial* 19, no. 1 (2021): 39–46, <https://doi.org/https://doi.org/10.54783/dialektika.v19i1.62>.

bahwa salah satu hambatan kerja yang sering dialami ASN adalah kelelahan akibat beban kerja yang tidak dapat diselesaikan.⁵ Kebijakan ini menunjukkan bahwa pemerintah pusat secara langsung mengakui isu *burnout* sebagai faktor yang dapat mengganggu pencapaian kinerja pegawai, sehingga diperlukan mekanisme pendampingan psikologis dan konseling yang lebih sistematis. Selain itu BKN juga menyoroti pentingnya manajemen stres dan kesejahteraan psikologis melalui berbagai inisiatif pengembangan diri ASN, termasuk program penguatan kesehatan mental yang mendorong pegawai menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan. Dengan demikian, implementasi *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020–2024 yang berfokus pada penguatan kualitas SDM aparatur menjadi sangat relevan, tidak hanya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga untuk memastikan kesehatan mental, motivasi, dan keberlanjutan kinerja ASN di lingkungan pemerintahan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

⁵ Ratna, “Bantu Pegawai Capai Karier Dan Kinerja Optimal, BKN Terbitkan SE No. 12 Tahun 2023,” Badan Kepegawaian Negara, 2023, <https://www.bkn.go.id/bantu-pegawai-capai-karier-dan-kinerja-optimal-bkn-terbitkan-se-no-12-tahun-2023/>. diakses pada 16 November 2025



Gambar 1. 1 Indeks Pembangunan Manusia (IPM) DIY Tahun 2020-2025

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi DI Yogyakarta

(<https://yogyakarta.bps.go.id>)

Di tengah upaya Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) mempertahankan posisi tertinggi dalam Indeks Pembangunan Manusia (IPM) nasional, menjadikan tekanan kerja terhadap ASN juga semakin meningkat. Berdasarkan grafik “Indeks Pembangunan Manusia (IPM) DIY 2020–2025”, capaian IPM meningkat dari 79,95 pada tahun 2020 menjadi 82,48 pada tahun 2025, dengan rata-rata pertumbuhan 0,63 persen per tahun. Sejak 2021, IPM DIY telah berada pada kategori “sangat tinggi” ($IPM \geq 80$) dan menempatkan

DIY sebagai provinsi dengan IPM tertinggi kedua di Indonesia.⁶ Meskipun demikian, capaian pembangunan manusia yang terus meningkat tersebut berjalan beriringan dengan meningkatnya tuntutan kinerja aparatur sipil negara (ASN), terutama dalam memenuhi target layanan pendidikan, kesehatan, infrastruktur, dan pelayanan publik lainnya. Target capaian pendidikan, perbaikan infrastruktur, serta peningkatan kualitas layanan publik menjadi tuntutan yang secara tidak langsung meningkatkan beban kerja pegawai. Situasi ini berpotensi memperparah tingkat stres dan kejenuhan kerja jika tidak ditangani secara serius dan berbasis data empiris.

Pegawai pemerintahan saat ini menghadapi berbagai target kinerja, pelaporan berlapis, serta adaptasi terhadap teknologi administrasi digital yang terus berkembang. Survei yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PANRB) tahun 2023 mencatat bahwa sekitar 42% ASN di Indonesia mengeluhkan tingginya beban kerja yang tidak sebanding dengan dukungan dan kapasitas kerja.⁷ Beban tersebut meliputi tumpukan tugas administratif, waktu kerja yang melebihi jam kerja formal, serta kurangnya tenaga pendukung yang memadai. Ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya ini bukan hanya menurunkan efektivitas kerja, tetapi juga meningkatkan risiko kesalahan

⁶ Badan Pusat Statistik Daerah Istimewa Yogyakarta, “Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta 2025” (Yogyakarta: BPS, 2025), <https://yogyakarta.bps.go.id>.

⁷ Kementerian PANRB, “Laporan Tahunan Kinerja ASN 2023” (Jakarta: Kementerian PANRB, 2023).

administratif dan memperbesar tekanan psikologis pegawai.⁸ Tekanan kerja yang tidak ditangani secara sistematis akan berdampak langsung pada kualitas pelayanan publik, yang menjadi tolok ukur kepercayaan masyarakat terhadap kinerja birokrasi.

Tingginya beban kerja yang berlangsung terus-menerus menjadi faktor pemicu munculnya *burnout* atau kejenuhan kerja, yaitu gangguan psikologis akibat tekanan kerja kronis. *Burnout* tidak hanya mencakup kelelahan fisik, tetapi juga melibatkan kelelahan emosional, sikap sinis terhadap pekerjaan (depersonalisasi), dan berkurangnya rasa pencapaian diri. Fenomena ini pertama kali diperkenalkan oleh Freudenberger dan kemudian dikembangkan secara luas oleh Maslach, yang mengidentifikasikan *burnout* sebagai masalah serius dalam dunia kerja modern, khususnya dalam bidang pelayanan publik yang penuh tekanan sosial dan birokrasi.⁹ Dalam konteks birokrasi Indonesia, *burnout* sering kali menjadi masalah laten yang kurang terdeteksi akibat budaya kerja yang cenderung mengabaikan kesehatan mental. Padahal penelitian oleh Abell, Mariyanti, dan Nasrah (2024) menunjukkan bahwa *burnout* memediasi secara signifikan hubungan antara beban kerja dan penurunan kinerja pegawai. Artinya, *burnout* tidak hanya merupakan dampak,

⁸ Komisi Aparatur Sipil Negara, “Evaluasi Pelaksanaan Manajemen ASN 2023” (Jakarta: KASN, 2023).

⁹ Christina Maslach and Michael P Leiter, *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It* (San Francisco: John Wiley & Sons, 2000).

tetapi juga menjadi faktor kunci penentu penurunan produktivitas individu dan organisasi.¹⁰

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi hubungan antara beban kerja, *burnout*, dan kinerja pegawai secara signifikan. Penelitian oleh Ichsan dkk¹¹ menemukan bahwa tekanan kerja selama masa pandemi COVID-19 secara signifikan menurunkan kinerja aparatur sipil negara (ASN) melalui mekanisme *burnout* yang berperan sebagai mediasi utama dalam hubungan tersebut. Temuan ini diperkuat oleh Apriana dkk yang melakukan studi di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang, membuktikan bahwa *burnout* memperlemah hubungan positif antara beban kerja dan kinerja, terutama apabila tidak disertai dengan strategi *coping* atau dukungan organisasi yang memadai.¹² Kondisi ini mengindikasikan bahwa intervensi manajerial yang tepat dan sistem pendukung psikososial sangat diperlukan untuk mengurangi dampak negatif beban kerja terhadap produktivitas pegawai.

Dalam studi Meliani dkk, ditemukan bahwa stres kerja dan *burnout* memiliki peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara beban kerja

¹⁰ Abell, Eka Mariyanti, and Rasidah Nasrah, "Burnout Sebagai Mediator Dalam Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ekonomika, Manajemen Dan Bisnis (JEMB)* 3, no. 2 (2024): 224–31, <https://doi.org/https://doi.org/10.47233/jemb.v3i2.2046>.

¹¹ Mohammad Ichsan et al., "Analisis Pengaruh Work Stress and Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Di DKI Jakarta Selama Pandemi COVID-19," *Jurnal Ecogen* 5, no. 3 (2022): 353, <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13733>.

¹² I Wayan Agus Apriana, Mochamad Edris, and Sutono, "Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Rembang)," *Jurnal Studi Manajemen Bisnis* 1, no. 1 (2022): 14–32, <https://doi.org/10.24176/jsmb.v1i1.8109>.

(*workload*) dan kinerja karyawan pada lingkungan BUMN. Temuan ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang berlebihan dapat menyebabkan peningkatan stres dan kejenuhan emosional yang kemudian menurunkan performa kerja individu. Studi tersebut juga menegaskan pentingnya organisasi dalam mengelola aspek psikologis karyawan agar kinerja tetap optimal, terutama dalam lingkungan yang memiliki struktur birokratis dan target kerja yang ketat.¹³ Meskipun konteksnya berada dalam ranah BUMN, prinsip-prinsip psikologis dari temuan tersebut tetap relevan untuk dianalisis dalam lingkungan Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN juga menghadapi kompleksitas pekerjaan yang tinggi, beban administratif yang besar, serta tuntutan pelayanan publik yang beragam. Oleh karena itu, penelitian ini akan menguji ulang model tersebut dalam konteks pemerintahan daerah untuk melihat keabsahannya dalam setting yang berbeda. Upaya ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan model perilaku organisasi sektor publik sekaligus menawarkan rekomendasi praktis bagi kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintah.

Walaupun telah banyak studi yang mengangkat isu *burnout* dan beban kerja, masih terdapat kekosongan penelitian khusus dalam konteks pemerintahan daerah, khususnya di instansi yang secara langsung berhubungan dengan kebijakan pendidikan dan kepemudaan seperti Dinas

¹³ Azzalia Meliani et al., “Workload on SOEs Employee Performance : Mediating Effects of Work Stress and Burnout,” *Journal of Management and Digital Business* 4, no. 3 (2024): 697–712, <https://doi.org/https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i3.1322>.

Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga (Disdikpora). Studi oleh Shinta dan Laily memang membahas fenomena *burnout*, tetapi objek penelitiannya adalah tenaga medis di RSUD Surabaya, yang memiliki beban kerja dan karakteristik organisasi yang sangat berbeda dibandingkan ASN di pemerintahan daerah.¹⁴ Hal ini menunjukkan perlunya pendekatan kontekstual yang lebih spesifik untuk memahami dinamika *burnout* dan beban kerja di lingkungan birokrasi pemerintahan daerah seperti Disdikpora DIY. Karakteristik tugas yang bersifat administratif sekaligus strategis, ekspektasi publik yang tinggi terhadap pelayanan pendidikan, serta dinamika implementasi kebijakan nasional di tingkat daerah menciptakan tekanan kerja yang unik dan kompleks bagi ASN di Disdikpora, sehingga membutuhkan kajian yang benar-benar relevan dengan kondisi aktual di lapangan.

Pemilihan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga (Disdikpora) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan strategis dan empiris. Disdikpora DIY merupakan instansi pemerintahan daerah yang memiliki peran sentral dalam pengelolaan urusan pendidikan, kepemudaan, dan keolahragaan di wilayah provinsi yang dikenal sebagai pusat pendidikan nasional. Beban kerja pegawai di dinas ini tergolong tinggi dan kompleks karena mencakup berbagai aspek mulai dari perumusan dan implementasi kebijakan pendidikan, koordinasi dengan lembaga

¹⁴ Anita Oktafia Ellya Shinta, "Pengaruh Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Kota Surabaya," *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 9 (2020): 1–18, <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3574>.

pendidikan formal dan nonformal, pelaksanaan program pemberdayaan pemuda, hingga penyelenggaraan kegiatan olahraga daerah. Dalam praktiknya, pegawai Disdikpora tidak hanya dituntut untuk menjalankan tugas administratif rutin, tetapi juga harus mampu merespons dinamika kebutuhan masyarakat yang cepat berubah, berinovasi dalam pelayanan publik, dan menjaga akuntabilitas kinerja di bawah pengawasan publik yang ketat. Kondisi tersebut menjadikan Disdikpora DIY sebagai entitas birokrasi yang padat beban kerja dan rentan terhadap tekanan psikologis seperti stres dan *burnout*, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi performa organisasi secara keseluruhan. Terlebih lagi, dalam beberapa tahun terakhir, dinas ini juga mengalami penyesuaian struktural, digitalisasi layanan, dan peningkatan target kinerja sebagai bagian dari reformasi birokrasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana beban kerja dan faktor psikososial lainnya berdampak terhadap kinerja pegawai Disdikpora DIY.

Disdikpora DIY merupakan salah satu instansi pemerintahan yang memiliki komitmen terhadap transparansi dan kolaborasi akademik. Keterbukaan data dan akses terhadap informasi publik yang dikelola oleh dinas ini memberikan peluang bagi peneliti untuk memperoleh data yang valid dan akurat sesuai dengan prinsip *good governance* dan keterbukaan informasi publik. Hal ini menjadikan Disdikpora DIY sebagai lokasi penelitian yang strategis, tidak hanya karena relevansi fenomenanya dengan variabel penelitian, tetapi juga karena mendukung pelaksanaan penelitian berbasis data

dan akuntabilitas ilmiah. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris yang lebih akurat serta menawarkan rekomendasi berbasis data untuk penguatan sistem manajemen SDM di lingkungan pemerintahan daerah, khususnya dalam sektor strategis seperti pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah utama dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Disdikpora DIY?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ketika dimediasi oleh *burnout* (kejenuhan kerja)?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Disdikpora DIY.

- b. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai ketika dimediasi oleh *burnout* (kejenuhan kerja).

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

- 1) Memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi kerja, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara beban kerja, *burnout*, dan kinerja pegawai.
- 2) Memperkuat temuan-temuan penelitian sebelumnya dengan menguji ulang model yang telah ada dalam konteks organisasi pemerintahan daerah.
- 3) Menambahkan wawasan mengenai peran mediasi *burnout* dalam memengaruhi hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai, sehingga memperluas pemahaman teoritis tentang faktor-faktor psikologis dalam lingkungan kerja sektor publik.
- 4) Menjadi referensi akademik bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji dinamika kerja ASN dalam konteks beban kerja dan kesehatan mental.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Memberikan informasi dan rekomendasi kepada pihak manajemen Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY dalam menyusun strategi pengelolaan beban kerja pegawai secara lebih seimbang.
- 2) Menjadi dasar pertimbangan dalam merancang program intervensi untuk mencegah dan mengurangi *burnout* pada pegawai, terutama bagi generasi milenial yang rentan terhadap kelelahan kerja.
- 3) Membantu instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pendekatan yang berorientasi pada kesejahteraan psikologis dan manajemen kerja yang efektif.
- 4) Memberikan kontribusi dalam perumusan kebijakan pengembangan sumber daya manusia di sektor pemerintahan daerah agar lebih adaptif, produktif, dan berkelanjutan.

D. Telaah Pustaka

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas kinerja organisasi, termasuk lembaga pemerintahan. Penurunan kinerja pegawai sering kali disebabkan oleh tekanan kerja yang tinggi, yang salah satunya bersumber dari beban kerja dan *burnout*. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan ketegangan psikologis dan fisik yang berdampak pada produktivitas kerja. Beberapa temuan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja merupakan variabel krusial yang

mempengaruhi kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung, tergantung pada konteks organisasi dan kondisi psikologis individu. Santoso dan Widodo (2022) dalam penelitiannya pada Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta menemukan bahwa beban kerja, bersama dengan lingkungan kerja, memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja memberikan kontribusi sebesar 34%, sementara lingkungan kerja menyumbang 38,1%, dengan total kontribusi simultan mencapai 83,9%.¹⁵ Temuan ini menunjukkan bahwa dalam kondisi tertentu, seperti masa darurat atau pandemi, beban kerja yang tinggi baik dalam aspek fisik, mental, maupun waktu dapat meningkatkan intensitas dan fokus kerja. Hal ini didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif secara psikologis maupun temporal, sehingga menciptakan sinergi yang mendorong peningkatan produktivitas secara menyeluruh.

Penelitian lain yang dilakukan pada sektor swasta, seperti pada Dannis Collection Surabaya, turut memperkuat hubungan positif antara beban kerja dan kinerja. Dalam penelitian tersebut, beban kerja memberikan kontribusi sebesar 37,6% terhadap peningkatan kinerja pegawai. Peneliti menyoroti pentingnya manajemen beban kerja secara proporsional guna mencegah kelelahan kerja dan menjaga keberlangsungan produktivitas karyawan. Evaluasi beban kerja secara berkala serta penyediaan dukungan organisasi

¹⁵ Muhammad Rendi Santoso and Sri Widodo, "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta," *Jurnal Ilmiah M-Progress* 12, no. 1 (2022): 84–94, <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.868>.

yang memadai menjadi strategi penting untuk menciptakan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan pegawai. Dalam konteks ini, karyawan yang merasa diperhatikan oleh manajemen cenderung menunjukkan loyalitas dan semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja individu dan organisasi.¹⁶

Namun, temuan berbeda dikemukakan oleh Meiske Claudia dan Achmad Rizal Al Amin dalam studi mereka terhadap pegawai Kantor Pertanahan Kota Banjarmasin. Penelitian ini mengungkap bahwa beban kerja yang berlebihan justru berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Tekanan pekerjaan yang tinggi dan tuntutan yang terus meningkat dapat memicu stres, kelelahan emosional, serta penurunan kapasitas kognitif, sehingga menghambat produktivitas.¹⁷ Namun demikian, motivasi kerja yang tinggi terbukti mampu memediasi dampak negatif tersebut. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang kuat mampu mengelola beban kerja secara lebih adaptif, mempertahankan performa kerja, dan tetap fokus pada pencapaian target meskipun berada dalam tekanan yang tinggi.

Temuan serupa juga diperlihatkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Anida dan Aam (2024) mengenai “Manajemen Beban Kerja dan Stres

¹⁶ Esti Purnasari and Siti Mahmudah, “Dampak Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dannis Collecton Surabaya,” *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 6, no. 12 (2024): 8713–29, <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i12.4836>.

¹⁷ Meiske Claudia and Achmad Rizal Al Amin, “The Influence of Workload on the Performance of Banjarmasin City Land Office Employees Through Motivational Mediation,” *Open Access Indonesia Journal of Social Sciences* 7, no. 4 (2024): 1581–90, <https://doi.org/https://doi.org/10.37275/oaijss.v7i4.245>.

Kerja: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT X". Penelitian menunjukkan di mana peningkatan beban kerja terbukti berdampak negatif terhadap kinerja. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kapasitas individu menjadi pemicu utama menurunnya performa, terutama dalam sektor kerja yang bersifat operasional dan berulang. Hal ini menunjukkan urgensi bagi perusahaan untuk menyusun distribusi beban kerja yang proporsional dan realistis, guna mencegah timbulnya kelelahan yang berkelanjutan.¹⁸ Menariknya, dalam penelitian ini, stres kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, sehingga mempertegas bahwa beban kerja itu sendiri merupakan faktor dominan yang perlu dikelola secara strategis.

Kontribusi dari lingkungan kerja juga tidak dapat diabaikan, sebagaimana ditunjukkan oleh Asriani dkk. (2018) dalam penelitian di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Mereka menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja justru menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Artinya, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan produktivitas pegawai, sementara lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat mendorong semangat kerja serta efisiensi pelaksanaan

¹⁸ Anida Salsabila and Aam Rachmat Mulyana, "Manajemen Beban Kerja Dan Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di PT X," *Jurnal Manajemen Dan Sains* 9, no. 2 (2024): 975–81, <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i2.1887>.

tugas. Secara simultan, kedua variabel—beban kerja dan lingkungan kerja—berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 73,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar cakupan penelitian ini. Penelitian ini menekankan bahwa instansi pemerintahan sebaiknya mengatur beban kerja secara merata dan sesuai kemampuan masing-masing pegawai, serta menyediakan lingkungan kerja yang mendukung secara fisik dan psikologis guna menjaga stabilitas dan performa kerja pegawai secara keseluruhan.¹⁹

Lebih lanjut, aspek psikologis seperti kejenuhan kerja (*burnout*) juga tidak bisa dipisahkan dari dinamika beban kerja dan kinerja pegawai. Almaududi (2019) dalam penelitiannya terhadap operator di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi, menemukan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan koefisien determinasi sebesar 29,4%, gejala *burnout* seperti kelelahan fisik dan emosional, serta rendahnya penghargaan diri, terbukti berdampak nyata terhadap penurunan semangat dan produktivitas kerja. Dalam konteks pekerjaan yang bersifat teknis dan berisiko tinggi, seperti operator pembangkit listrik yang bekerja dalam sistem shift, pengelolaan beban kerja yang seimbang menjadi sangat esensial untuk menjaga performa dan keselamatan

¹⁹ Dian Asriani, Muchran BL, and Irwan Abdullah, “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar,” *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis* 2, no. 2 (2018): 58–69.

kerja.²⁰ Penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang memperhatikan beban kerja dan keseimbangan psikologis karyawan, terutama pada posisi yang memerlukan konsentrasi tinggi dan bekerja dalam sistem shift, seperti operator pembangkit listrik.

Burnout memiliki dampak yang kompleks terhadap kinerja karyawan, yang tidak selalu bersifat langsung. Studi Maulidah dkk. (2022) menemukan bahwa *burnout* tidak secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPBD Kota Surabaya, namun berdampak negatif dan signifikan terhadap semangat kerja, yang pada gilirannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil uji statistik, diketahui bahwa *burnout* memiliki nilai koefisien negatif -0,150 terhadap kinerja dengan signifikansi 0,300 yang berarti tidak signifikan. Namun *burnout* berpengaruh signifikan terhadap penurunan semangat kerja, dengan nilai koefisien -0,365 dan signifikansi 0,005. Sementara itu, semangat kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja, dengan koefisien 0,336 dan signifikansi 0,005. Akan tetapi, hasil uji Sobel menyatakan bahwa semangat kerja tidak mampu sepenuhnya memediasi pengaruh *burnout* terhadap kinerja.²¹ Temuan ini menegaskan bahwa meskipun *burnout* tidak

²⁰ Said Almaududi, "Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincih," *Ekonomis: Journal of Economics and Business* 3, no. 2 (2019): 193, <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v3i2.81>.

²¹ Qirona Bariidatul Maulidah, Nugroho Mardi Wibowo, and Yuyun Widiastuti, "Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Karyawan Pada Staf BPBD Kota Surabaya," *Jurnal EMA* 7, no. 2 (2022): 109–15, <https://doi.org/10.47335/ema.v7i2.282>.

secara langsung menurunkan kinerja, efeknya tetap signifikan melalui jalur penurunan semangat kerja.

Selain itu, tekanan kerja yang menyebabkan *burnout* ternyata juga menurunkan kinerja secara signifikan, terutama dalam konteks karyawan *outsourcing* seperti pada penelitian Hutasoit dan Hawignyo (2023). Penelitian ini mengungkapkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi kerja memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja. Dalam konteks karyawan *outsourcing* PT Mayoka Indonesia Bekasi, *burnout* yang dialami akibat tekanan pekerjaan berkepanjangan terbukti menurunkan performa kerja. Sebaliknya, motivasi kerja yang tinggi, seperti penghargaan dari atasan, fasilitas kerja yang memadai, dan kondisi kerja yang mendukung, mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Kedua variabel ini, baik *burnout* maupun motivasi, secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.²² Penelitian ini menekankan bahwa pengelolaan stres kerja dan peningkatan motivasi merupakan faktor krusial yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja tenaga kerjanya.

Lebih jauh, *burnout* menimbulkan kelelahan emosional dan fisik yang mengikis energi serta menurunkan keterlibatan kerja, sebagaimana ditemukan

²² Hana Evy Cornelia Hutasoit and Hawignyo, "Pengaruh Burnout Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsource PT Mayoka Indonesia Bekasi," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9, no. 22 (2023): 502–10, <http://10.0.20.161/zenodo>.

oleh Tiffinny dkk (2023). Penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* berdampak negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi *burnout* yang ditandai dengan kelelahan emosional, keletihan fisik, dan hilangnya semangat kerja menyebabkan menurunnya kapasitas individu dalam menjalankan tugas secara efektif. Karyawan yang mengalami *burnout* tidak hanya kehilangan motivasi, tetapi juga menunjukkan penurunan antusiasme dan keterlibatan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas dan produktivitas kerja.²³ Temuan ini menegaskan bahwa *burnout* mengganggu kinerja karena mengikis energi, menghambat kemampuan menyelesaikan masalah, dan menurunkan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja. Penelitian ini juga menggarisbawahi bahwa keterlibatan kerja (*work engagement*) memiliki peran penting sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *burnout* dan kinerja. Artinya, semakin rendah keterlibatan kerja akibat *burnout*, maka semakin besar penurunan performa kerja yang terjadi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Agus Apriana, Mochamad Edris, dan Sutono (2021) mengkaji hubungan antara beban kerja, *burnout*, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang. Hasil studi menunjukkan bahwa

²³ Tiffinny et al., "Investigating the Impact of Job Insecurity and Burnout towards Employee Performance in Mitsubishi Pontianak: The Mediating Role of Work Engagement," *Asian Journal of Economics, Business and Accounting* 23, no. 3 (2023): 49–62, <https://doi.org/10.9734/ajeaba/2023/v23i3925>.

baik beban kerja maupun *burnout* memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi intensitas beban kerja dan tingkat kejenuhan, maka performa kerja cenderung menurun. Selain itu, beban kerja dan *burnout* juga berdampak negatif terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa tekanan kerja berlebih dan kondisi psikologis yang tertekan dapat menurunkan rasa puas dalam menjalankan tugas. Penelitian ini juga menemukan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai faktor yang dapat memperkuat kinerja pegawai.²⁴ Meskipun demikian, pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja masih lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung dari beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja. Dengan demikian, kepuasan kerja belum mampu menjadi mediator yang kuat dalam hubungan tersebut.

Berdasarkan berbagai hasil penelitian terdahulu, dapat ditarik kesimpulan bahwa topik mengenai *burnout* dan kinerja telah banyak dikaji, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi seperti semangat kerja, motivasi, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja. Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan di sektor swasta atau pada konteks karyawan perusahaan, dengan fokus pada pekerja outsourcing, perusahaan manufaktur, atau lembaga penanggulangan bencana. Di sisi lain, penelitian yang mengkaji secara simultan pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja pegawai

²⁴ Apriana, Edris, and Sutono, "Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Rembang)."

di instansi pemerintahan daerah, khususnya di lingkungan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga (Disdikpora) DIY, masih terbatas. Penelitian ini mencoba mengisi celah tersebut dengan melihat bagaimana beban kerja dan kejenuhan kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja pegawai pada sektor pelayanan publik. Fokus pada institusi pemerintahan pendidikan ini menjadi penting karena pegawai di sektor ini menghadapi tekanan administratif dan target layanan publik yang tinggi, namun belum banyak mendapat sorotan dalam penelitian terkait *burnout*. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik, terutama dalam meningkatkan produktivitas pegawai melalui pengendalian beban kerja dan penanganan *burnout* secara lebih tepat.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang jelas dalam skripsi ini, peneliti membaginya menjadi lima bab yang saling berkaitan satu sama lain. Setiap bab disusun secara sistematis sehingga membentuk satu kesatuan yang utuh dan tidak dapat dipisahkan. Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I (Pendahuluan) berisi latar belakang masalah yang menjelaskan urgensi penelitian, rumusan masalah yang menjadi fokus utama kajian, tujuan penelitian, manfaat penelitian baik secara teoritis maupun

praktis, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan skripsi secara keseluruhan.

BAB II (Tinjauan Pustaka) menyajikan landasan teori yang relevan dengan variabel penelitian, yaitu teori tentang beban kerja, *burnout* (kejujenuhan kerja), dan kinerja pegawai. Bab ini juga memuat kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang relevan, serta disusun kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian berdasarkan kajian literatur tersebut.

BAB III (Metode Penelitian) menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian ini, yang meliputi jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data. Selain itu, dalam bab ini juga disertakan pengujian asumsi klasik serta pengujian hipotesis guna menjawab rumusan masalah.

BAB IV (Hasil Penelitian dan Pembahasan) menyajikan hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan. Bab ini memuat deskripsi data responden, statistik deskriptif masing-masing variabel, hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen, hasil uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja pegawai. Pada bagian akhir bab ini juga terdapat pembahasan yang mengaitkan temuan penelitian dengan teori dan penelitian sebelumnya.

BAB V (Penutup) berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, implikasi yang dapat ditarik dari hasil penelitian, keterbatasan

penelitian yang dihadapi selama proses, serta saran-saran yang ditujukan bagi pihak-pihak terkait, baik secara praktis maupun sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian yang telah dijelaskan pada BAB IV, dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) didasarkan pada nilai signifikansi yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan koefisien regresi untuk variabel beban kerja sebesar 0,347. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan, maka kinerja pegawai cenderung meningkat. Sebaliknya, *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar -0,293. Artinya, semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami pegawai, maka kinerja pegawai akan menurun.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) ketika dimediasi oleh *burnout* (X_2) didasarkan pada nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan perbandingan antara koefisien korelasi bivariat (r_{xy}) dan koefisien korelasi parsial ($r_{yx.z}$) adalah $0,809 > 0,497$. Artinya, setelah dilakukan korelasi parsial, ternyata beban kerja berhubungan dengan kinerja pegawai karena dikontrol oleh *burnout*. Dengan kata lain, dapat disimpulkan

bahwa hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai tidak sepenuhnya berdiri sendiri, melainkan sebagian dijelaskan oleh keberadaan variabel *burnout*.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat saran bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, atau *work engagement* sebagai variabel *intervening* maupun moderasi, sehingga dapat memperkaya model penelitian dan memperdalam pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini penting mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan *burnout* secara simultan mampu menerangkan variabilitas kinerja pegawai sebesar 74,6%, sedangkan sisanya sebesar 25,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, masih terdapat ruang yang cukup untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai.

Bagi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY disarankan untuk tetap menjaga distribusi beban kerja agar berada pada tingkat yang optimal dan proporsional sesuai kapasitas pegawai. Selain itu, instansi perlu mengembangkan kebijakan preventif dalam mengurangi risiko *burnout*, seperti penyediaan program manajemen stres, konseling, serta penguatan

dukungan organisasi. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan kinerja pegawai dapat terjaga secara berkelanjutan serta mendukung efektivitas dan akuntabilitas penyelenggaraan pelayanan publik di lingkungan Disdikpora.



DAFTAR PUSTAKA

- Abell, Eka Mariyanti, and Rasidah Nasrah. "Burnout Sebagai Mediator Dalam Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomika, Manajemen Dan Bisnis (JEMB)* 3, no. 2 (2024): 224–31. <https://doi.org/https://doi.org/10.47233/jemb.v3i2.2046>.
- Alam, Rosalina. *Kelelahan Kerja (Burnout) Teori, Perilaku Organisasi, Psikologi, Aplikasi Dan Penelitian*. Penerbit Kampus. Yogyakarta, 2022.
- Almaududi, Said. "Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincah." *Ekonomis: Journal of Economics and Business* 3, no. 2 (2019): 193. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v3i2.81>.
- Anggara, I Made Feby, Ni Luh Wahyu Santika Sari, Fidhya Dwiputra, Kadek Indah Yanti, and I Gde Dhika Widarnandana. "Instrumen Pengukuran Burnout Pada Pekerja Industri Pariwisata Di Badung." *Jurnal Psikologi Mandala* 4, no. 1 (2020): 1–18. <https://doi.org/10.36002/jpm.v4i1.1618>.
- Apriana, I Wayan Agus, Mochamad Edris, and Sutono. "Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Rembang)." *Jurnal Studi Manajemen Bisnis* 1, no. 1 (2022): 14–32. <https://doi.org/10.24176/jsmb.v1i1.8109>.
- Arroisi, Jarman, and Husnida Afifah. "Sindrom Burnout Perspektif Herbert J. Freudenberger." *Cakrawala Repositori IMWT* 5, no. 2 (2022): 290–302. <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v5i2.114>.
- Asriani, Dian, Muchran BL, and Irwan Abdullah. "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar." *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis* 2, no. 2 (2018): 58–69.
- Bakker, Arnold B, and Evangelia Demerouti. "The Job Demands-Resources Model : State of the Art." *Journal of Managerial Psychology* 22, no. 3 (2007): 309–28. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>.
- Bernardin, H J, and J E Russell. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. 8th ed. McGraw-Hill, 2018.

- Budiastuti, Dyah, and Agustinus Bandur. *Metode Penelitian Pendidikan Matematika*. Jakarta: Mitra Wacana Media., 2018.
- Claudia, Meiske, and Achmad Rizal Al Amin. "The Influence of Workload on the Performance of Banjarmasin City Land Office Employees Through Motivational Mediation." *Open Access Indonesia Journal of Social Sciences* 7, no. 4 (2024): 1581–90. <https://doi.org/https://doi.org/10.37275/oaijs.v7i4.245>.
- Demerouti, Evangelia, Friedhelm Nachreiner, Arnold B. Bakker, and Wilmar B. Schaufeli. "The Job Demands-Resources Model of Burnout." *Journal Of Applied Psychology* 3 (2001): 499–512.
- Dinas Dikpora DIY. "Sejarah Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga DIY." Accessed January 17, 2026. <https://www.dikpora.jogjaprov.go.id/web/read/sejarah-dinas-dikpora-diy>.
- Dinas Dikpora DIY. "Visi Misi Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta," 2020. <https://www.dikpora.jogjaprov.go.id/web/read/visi-misi-disdikpora-diy>.
- Egawati, Septiana, and Linda Aryani. "Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Di Masa Pandemi." *Jurnal Riset Mahasiswa Psikologi* 1, no. 1 (2022): 47–54.
- Engkus, Ainya Rachmadianty Azan, Alliadzar Hanif, and Anisa Tiara Fitri. "Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik." *Jurnal Ilmu Sosial* 19, no. 1 (2021): 39–46. <https://doi.org/https://doi.org/10.54783/dialektika.v19i1.62>.
- Hastuti, Evi Srinur. "Bekerja Di Era Pandemi Covid 19 (Studi Deskripsi Kinerja Guru Non Formal Di PKBM Minda Utama Bandung)." *Jurnal Ilmiah PSikologi* 3, no. 2 (2021): 41–50. <https://doi.org/https://doi.org/10.37278/jipsi.v3i2.436>.
- Hutasoit, Hana Evy Cornelia, and Hawgignyo. "Pengaruh Burnout Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsource PT Mayoka Indonesia Bekasi." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9, no. 22 (2023): 502–10. <http://10.0.20.161/zenodo>.
- Ichsan, Mohammad, Agung Sudjatmoko, Shifa Aprilianti, and Amanda Putri Nurshavira. "Analisis Pengaruh Work Stress and Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Di DKI Jakarta Selama Pandemi COVID-19." *Jurnal Ecogen* 5, no. 3 (2022): 353. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13733>.
- Indonesia, Kementerian Agama Republik. *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019. <https://quran.kemenag.go.id/>.

- Junianto, Irvan, Isabella Isabella, and Novia Kencana. "Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Gelumbang Kabupaten Muara Enim." *Jurnal Pemerintahan Dan Politik* 5, no. 1 (2020): 30–37. <https://doi.org/10.36982/jpg.v5i1.1027>.
- Kumajas, Thessalonica G.M., Riane Johnly Pio, and Sandra Asaloei. "Pengaruh Work From Home Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Mulia Abadi Manado." *Productivity* 4, no. 6 (2023): 762–67. <https://doi.org/10.35797/ejp.v4i6.52354>.
- Lestari, Dewi. *Kinerja Pegawai*. Bandung: Widina Media Utama, 2023.
- Machali, Imam. *Metode Penelitian Kuantitatif (Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan Dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif)*. Yogyakarta, 2021.
- Mangkunegara, A A Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Maslach, Christina, and Susan E Jackson. "The Measurement of Experienced Burnout." *Journal of Organizational Behavior*, no. 2 (1981): 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>.
- Maslach, Christina, and Michael P Leiter. *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. San Francisco: John Wiley & Sons, 2000.
- Maslach, Christina, Wilmar B Schaufeli, and Michael P Leiter. "Job Burnout." *Annual Review of Psychology* 52, 2001, 397–422.
- Maulidah, Qirona Bariidatul, Nugroho Mardi Wibowo, and Yuyun Widiastuti. "Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Karyawan Pada Staf BPBD Kota Surabaya." *Jurnal EMA* 7, no. 2 (2022): 109–15. <https://doi.org/10.47335/ema.v7i2.282>.
- Meliani, Azzalia, Heriyadi, Titik Rosnani, and Pramana Saputra. "Workload on SOEs Employee Performance: Mediating Effects of Work Stress and Burnout." *Journal of Management and Digital Business* 4, no. 3 (2024): 697–712. <https://doi.org/https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i3.1322>.
- Negara, Komisi Aparatur Sipil. "Evaluasi Pelaksanaan Manajemen ASN 2023." Jakarta: KASN, 2023.
- Organization, International Labour. *Work-Related Stress: A Collective Challenge*. Geneva: ILO, 2014.
- PANRB, Kementerian. "Laporan Tahunan Kinerja ASN 2023." Jakarta: Kementerian

PANRB, 2023.

“Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 73 Tahun 2024 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, Dan Tata Kerja Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga,” 2024.
<https://www.dikpora.jogjaprovo.go.id/web/read/tugas-dan-fungsi-dinas>.

Purnasari, Esti, and Siti Mahmudah. “Dampak Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dannis Collecton Surabaya.” *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah* 6, no. 12 (2024): 8713–29.
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i12.4836>.

Ratna. “Bantu Pegawai Capai Karier Dan Kinerja Optimal, BKN Terbitkan SE No. 12 Tahun 2023.” Badan Kepegawaian Negara, 2023.
<https://www.bkn.go.id/bantu-pegawai-capai-karier-dan-kinerja-optimal-bkn-terbitkan-se-no-12-tahun-2023/>.

Rosita, Esi, Wahyu Hidayat, and Wiwin Yuliani. “Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial.” *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)* 4, no. 4 (2021): 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>.

Salsabila, Anida, and Aam Rachmat Mulyana. “Manajemen Beban Kerja Dan Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di PT X.” *Jurnal Manajemen Dan Sains* 9, no. 2 (2024): 975–81.
<https://doi.org/10.33087/jmas.v9i2.1887>.

Santoso, Muhammad Rendi, and Sri Widodo. “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta.” *Jurnal Ilmiah M-Progress* 12, no. 1 (2022): 84–94.
<https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.868>.

Sari, Nova Andya, and Nurul Hartini. “Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Anggota TNI AD Yang Bertugas Di Wilayah Rawan Konflik.” *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)* 1, no. 2 (2021): 1298–1305.
<https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28744>.

Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama, 2009.

Shinta, Anita Oktafia Ellya. “Pengaruh Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUH Kota Surabaya.” *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 9 (2020): 1–18.
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3574>.

Simanulang, Hepton Graitto Fidei, and Sutarto Wijono. “Burnout Pegawai Dalam

Perspektif Resiliensi Psikologis Di Badan Kepegawaian & Pengembangan Sumber Daya Manusia.” *Jurnal Impresi Indonesia (JII)* 2, no. 3 (2023): 246–50. <https://doi.org/10.58344/jii.v2i3.2257>.

Subhaktiyasa, Putu Gede. “Menentukan Populasi Dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif.” *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 9, no. 4 (2024): 2721–31.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.

Tarwaka, Solichul H A Bakri, and Lilik Sudiajeng. *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Produktivitas*. Surabaya: UNIBA PRESS, 2004. <http://shadibakri.uniba.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/Buku-Ergonomi.pdf>.

Tifinny, Anwar Azazi, Ilzar Daud, Maria Christiana I. K., and Ahmad Shalahuddin. “Investigating the Impact of Job Insecurity and Burnout towards Employee Performance in Mitsubishi Pontianak: The Mediating Role of Work Engagement.” *Asian Journal of Economics, Business and Accounting* 23, no. 3 (2023): 49–62. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2023/v23i3925>.

Yogyakarta, Badan Pusat Statistik Daerah Istimewa. “Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta 2025.” Yogyakarta: BPS, 2025. <https://yogyakarta.bps.go.id>.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA