



Pengaruh Beban Kerja, *Organization Support*, dan *Work Life Balance* terhadap *Job Burnout* Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali

Lusiana Herawati^{1*}, Alean Kistiani Hegy Suryana², Hari Purwanto³

¹⁻³Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Boyolali, Indonesia

Email: lusianaherawati12@gmail.com¹, alean.kistiani@gmail.com², hariharipoer@yahoo.co.id³,

*Penulis Korespondensi: lusianaherawati12@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine and analyze the influence of Workload, Organization Support, and Work Life Balance on employee Job Burnout at the Environmental Office (Dinas Lingkungan Hidup) of Boyolali Regency. Human resources play a crucial role in public service institutions, making it vital to maintain the psychological well-being of employees from the risk of work exhaustion for organizational effectiveness. The research employed a quantitative methodology. Data were gathered through the administration of questionnaires to the staff members of the Environmental Office of Boyolali Regency. Data analysis techniques included instrument testing, multiple linear regression analysis, traditional assumption tests, and hypothesis testing employing statistical data processing software through simultaneous tests and partial statistical tests. The findings indicated that workload significantly and favorably affects employee job burnout (t-test). This indicates that higher volume and demands of field tasks will increase the risk of chronic job burnout. Conversely, Organizational support and work-life balance both exhibit a notable negative impact on job burnout. These findings prove that optimizing organizational support from the institution and the ability of employees to balance work and personal life act as effective job resources in suppressing and reducing the rate of job burnout. Simultaneously, the three independent variables significantly influence the level of employee Job Burnout at the Environmental Office of Boyolali Regency.*

Keywords: *Human Resources; Job Burnout; Organizational Support; Work-Life Balance; Workload.*

Abstrak. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi serta menganalisis dampak dari Beban Kerja, Dukungan Organisasi, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kejenuhan Kerja (*Job Burnout*) pada para pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali. Sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam instansi pelayanan publik, sehingga menjaga kondisi psikologis pegawai dari risiko kejenuhan kerja menjadi hal yang sangat penting demi efektivitas organisasi. Pendekatan kuantitatif dipilih sebagai metode penelitian. Data dikumpulkan melalui distribusi kuesioner kepada para staf di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali. Teknik analisis data mencakup uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis dengan uji parsial menggunakan perangkat lunak pengolah data statistik. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa secara parsial (uji t), beban kerja punya dampak baik kepada *job burnout* pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi volume dan tuntutan tugas lapangan, maka risiko terjadinya kejenuhan kerja kronis akan semakin meningkat. Sebaliknya, *Organization Support* dan *Work Life Balance* masing-masing punya dampak negatif dan signifikan terhadap *Job Burnout*. Temuan ini membuktikan bahwa optimalisasi dukungan organisasi dari pihak instansi serta kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi bertindak sebagai sumber daya pelindung (*job resources*) yang efektif dalam menekan dan mereduksi laju kejenuhan kerja. Dengan demikian, ketiga variabel bebas tersebut memiliki dampak yang berarti terhadap tingkat *Job Burnout* pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali.

Kata Kunci: Beban Kerja; Burnout Kerja; Dukungan Organisasi; Keseimbangan Kehidupan Kerja; Sumber Daya Manusia.

1. LATAR BELAKANG

Dalam mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting, baik itu dalam konteks lembaga pemerintah maupun swasta. Kinerja dan kontribusi yang optimal dari sumber daya manusia memastikan bahwa organisasi dapat mencapai tujuan dan target mereka secara efektif. Oleh karena itu, kemajuan organisasi sangatlah tergantung pada kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Dengan demikian, SDM memegang peran yang amat krusial dalam upaya meraih sasaran organisasi dan ini menekankan pentingnya upaya-upaya terencana dalam pengembangan mereka. Pengembangan pegawai meliputi langkah-langkah untuk memelihara dan meningkatkan semangat serta motivasi pegawai dalam Melaksanakan kegiatan organisasi sesuai dengan skema yang sudah dirancang sebelumnya. Hal ini menandakan bahwa proses peningkatan kapasitas sumber daya manusia merupakan aspek yang amat krusial dan perlu dilakukan secara terorganisir dan strategis untuk menjamin kesuksesan dan kemajuan organisasi.

Menurut Dessler dalam Elfa Suci Ramadhany (2021) MSDM merupakan serangkaian aktivitas yang mencakup rekrutmen, pengembangan, evaluasi, serta pemberian imbalan kepada tenaga kerja, sekaligus mengelola aspek hubungan industrial, keselamatan kerja, kesehatan, dan isu-isu keadilan di dalam lingkungan organisasi. Penerapan manajemen sumber daya manusia yang efisien diarahkan untuk memaksimalkan peran serta karyawan dalam mendukung visi serta sasaran strategis perusahaan atau institusi. Pembentukan sebuah divisi atau bagian yang bertugas mengelola SDM dilakukan dengan maksud untuk mendorong peningkatan produktivitas, keefektifan, serta performa organisasi maupun entitas bisnis secara keseluruhan baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Di lingkungan pemerintahan, kualitas pelayanan publik sangat bergantung pada kondisi psikologis dan kinerja pegawai. Salah satu fenomena psikologis yang sering terjadi akibat tekanan kerja yang kronis adalah *job burnout*. Menurut Hasibuan (2019), SDM adalah pilar penting dalam kelompok yang perlu diatur dengan cara yang efisien dan efisien agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Kelelahan kerja atau *job burnout* adalah kondisi ketika seseorang merasakan kepenatan secara emosi, jasmani, dan mental yang disebabkan oleh tekanan berkepanjangan. Karyawan yang mengalami burnout biasanya kehilangan semangat kerja, merasa tidak berdaya, dan menunjukkan sinisme terhadap pekerjaan (Rhomdoni 2022).

Beban kerja sebagai *Job Demands* faktor utama pemicu *job burnout* di Dinas Lingkungan Hidup Boyolali ialah kesulitan pekerjaan. Beban kerja dapat dipahami sebagai sejumlah tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada seorang pegawai untuk dituntaskan dalam kurun waktu yang telah ditentukan mencakup tuntutan fisik, mental, maupun tekanan waktu. Menurut Tarwaka (2021), beban kerja menjadi masalah Ketika jumlah pekerjaan yang diterima melampaui kemampuan atau batas waktu yang tersedia bagi individu tersebut. Pegawai Dinas Lingkungan Hidup sering dihadapkan pada volume pekerjaan yang tidak sebanding dengan jumlah personel, batas waktu (deadline) yang ketat serta tuntutan fisik

di lapangan yang menguras energi secara drastis. Berdasarkan model JD-R (*Job Demands Resources*), beban fisik dan tekanan waktu ini secara langsung menyebabkan kelelahan (*exhaustion*).

Organization Support (Dukungan Organisasi) menurut Eisenberger et al. 2021 mengemukakan bahwa *Organization Support* adalah persepsi pegawai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali, dukungan ini dapat berupa penyediaan sarana prasarana yang memadai, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, serta adanya apresiasi atas prestasi kerja. Minimnya dukungan organisasi dapat membuat pegawai merasa berjuang sendirian dibawah tekanan yang ada pada akhirnya mempercepat proses terjadinya *burnout*.

Selain dukungan organisasi, faktor lain yang krusial adalah *Quality Of Work Life*. Hal ini mencakup sejauh mana seorang pegawai merasa betah dan nyaman berada di lingkungan tempat ia bekerja, serta terdapatnya keselarasan antara urusan pribadi dengan tuntutan pekerjaan (*Work Life Balance*) serta rasa aman dalam bekerja. Menurut Ariffudin, dkk (2024) kualitas kehidupan kerja yang buruk seperti lingkungan kantor yang tidak kondusif atau konflik rekan kerja, akan menambah beban psikologis pegawai. *Quality Of Work Life* (QWL) yang tinggi akan menciptakan benteng pertahanan bagi pegawai agar tidak mudah jatuh ke dalam kondisi kejenuhan.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori *Job Demands Resources* (JD-R)

Disampaikan oleh Demerouti dan rekan-rekannya (2001) bahwa dua komponen utama terdiri dari setiap jenis pekerjaan: beban kerja, atau permintaan pekerjaan, dan sumber daya kerja, atau sumber daya kerja. Beban kerja dimaknai sebagai berbagai aspek dalam pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik maupun mental secara terus-menerus, sehingga dapat menimbulkan tekanan atau kelelahan dalam bekerja. *Job resources* dapat menyebabkan gangguan Kesehatan salah satunya berupa *job burnout*. Bakker dan Demerouti (2017) menegaskan bahwa teori JD-R relevan diterapkan pada berbagai jenis organisasi termasuk pemerintah.

Beban Kerja

Dalam pandangan Santoso (2022) beban kerja merupakan konsekuensi dari keterkaitan antara tuntutan pekerjaan, kapasitas keterampilan, persepsi individu, perilaku kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Konsep ini merujuk pada pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja dengan target penyelesaian dalam periode tertentu.

Tuntutan pekerjaan yang tinggi, terutama yang membutuhkan kecepatan, ketelitian, dan konsentrasi, dapat menjadi sumber stres kerja sebagaimana dikemukakan oleh Riznanda (2022). Sejalan dengan itu, Sinaga (2021) menjelaskan bahwa kelebihan beban kerja dapat menyebabkan ketegangan yang berujung pada stres pada pekerja. Menurut Tarwaka (2021), beban kerja menjadi masalah Ketika jumlah pekerjaan yang diterima melampaui kemampuan atau batas waktu yang tersedia bagi individu tersebut.

Organization Support

Menurut Eisenberger (2021), bahwa *perceived Organization Support* merupakan rasa yakin seseorang karyawan terhadap organisasi tempat bekerja yang terbentuk berdasarkan pengalaman seseorang karyawan mengenai prosedur serta kebijakan dalam organisasi yang mementingkan kesejahteraan karyawan.

Dalam perspektif Eisenberger et al. (2021), *organizational support* merujuk pada persepsi pegawai terhadap perhatian organisasi dalam menghargai kontribusi serta menjaga kesejahteraan pegawainya.

Dalam teori JD-R, *Organization Support* dianggap bagian dari sumber pekerjaan yang dapat mengurangi dampak negatif *Job Demands* dan mencegah terjadinya *burnout*. Bakker & Demerouti (2017).

Work Life Balance

Dalam pandangan Andini (2017), *work-life balance* dipahami sebagai kebijakan perusahaan yang mendukung fleksibilitas karyawan dalam mengatur proporsi waktu, tugas dan kepentingan personal di luar lingkungan kerja.

Dalam perspektif Richard E. Walton, keseimbangan kerja-hidup dimaknai sebagai kemampuan seseorang untuk mengelola keselarasan antara tekanan pekerjaan dan urusan pribadi melalui dukungan kondisi kerja yang aman, integrasi sosial, serta peluang pengembangan. Dimensi keseimbangan waktu menjadi indikator utama yang merefleksikan kapabilitas pekerja dalam mendistribusikan waktu antara peran profesional serta personal.

Kinerja Pegawai

Diungkapkan Wibowo (2020) mendefinisikan kinerja sebagai konsep yang bersumber dari *performance*, yaitu capaian ataupun prestasi kerja. Pada perspektif yang lebih komprehensif, kinerja tidak hanya merepresentasikan output pekerjaan, tetapi juga proses yang berlangsung dalam pencapaian hasil tersebut.

Kinerja merepresentasikan pencapaian kerja individu maupun kelompok dalam organisasi yang dijalankan berlandaskan kewenangan serta tanggung jawab secara legal, etis, serta berorientasi pada realisasi tujuan kelembagaan.

3. METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif adalah metode yang dipilih dalam penelitian ini. Diungkapkan Sujaweri (2020:3) pendekatan kuantitatif berkaitan dengan proses pengumpulan dan pengelolaan data, sedangkan sugiyono (2019:16-17) menempatkan metode ini sebagai penelitian berbasis positifisme yang diterapkan pada populasi yang berjumlah 120 orang ataupun sampel 60 orang.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak dari beban kerja (X_1), dukungan organisasi (X_2), serta keseimbangan kehidupan kerja (X_3) terhadap kelelahan kerja (Y) pada staf Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali. Informasi dikumpulkan lewat wawancara, angket tertutup berskala Likert, dan pengkajian dokumen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan sah atau tidaknya setiap butir pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan. Sebuah kuesioner dianggap valid jika masing-masing pertanyaan mampu mengukur variabel yang sedang diteliti. Pengujian validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *Poerson correlation – output Poerson correlation*. Dari pengujian diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan dari butir pertanyaan pada Variabel Beban Kerja (X_1), *Organization Support* (X_2), *Work Life Balance* (X_3) dan *Job Burnout* (Y). memiliki nilai *Poerson correlation output Poerson correlation* (r hitung) $>$ r tabel. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan dalam riset ini dinyatakan valid semua.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilaksanakan guna mengukur tingkat konsistensi dari sebuah Kuesioner yang dipakai sebagai alat untuk menilai variabel. Sebuah kuesioner bisa disebut reliabel jika tanggapan responden pada setiap item pertanyaan cenderung tetap atau stabil sepanjang waktu. Dalam studi ini, jika *Cronbach's Alpha* $>$ 0,5, maka variable bisa dinyatakan reliabel. Pada paragraf diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan setiap butir pertanyaan Jika nilai *Cronbach alpha* menunjukkan hasil $>$ 0,05, maka bisa dikatakan bahwa pernyataan tersebut dapat diterima keseluruhan setiap butir pertanyaan reliabel.

Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini ditujukan untuk memahami dampak dari beban kerja, dukungan organisasi, serta keseimbangan kehidupan kerja terhadap kelelahan kerja (*job burnout*) pada pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.

Model	Unstandardized Coefficients (B)	t	Sig.
(Constant)	13.242	1.796	0.078
X1	0.653	4.750	0.000
X2	-0.314	-2.366	0.021
X3	0.108	0.650	0.518

Berdasarkan pada Tabel 1 dapat di susun di dapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (i)$$

$$Y = 13,242 + 0,653X_1 - 0,314X_2 + 0,108X_3 + e \quad (ii)$$

$$= 13,242 + 0,653X_1 - 0,314X_2 + 0,108X_3 + e \quad (iii)$$

Nilai a (Kostanta) = 13,242

Jika nilai (X_1), *Organization Support* (X_2) dan (X_3) memiliki nilai 0 (nol), maka pengaruh terhadap *Job Burnout* (Y) 13,242

Nilai $\beta_1 = 0,653$

Nilai koefisien regresi dari variabel Beban Kerja (X_1) bernilai positif, yaitu sebesar 0,653. Angka tersebut menandakan bahwa hubungan antara Beban Kerja (X_1) dengan *Job Burnout* (Y) bersifat searah. Artinya, setiap kali variabel Beban Kerja (X_1) mengalami kenaikan, maka nilai variabel Y akan naik sebesar 0,653.

Nilai $\beta_2 = -0,314$

Nilai koefisien regresi pada *Organization Support* (X_2) bernilai negatif, yaitu sebesar -0,314 yang menunjukkan adanya hubungan berbanding terbalik, artinya setiap peningkatan pada variabel *Organization Support* maka nilai variabel akan mengalami penurunan sebesar 0,314.

Nilai $\beta_3 : 0,108$

Nilai koefisien regresi untuk variabel *Work Life Balance* (X_3) menunjukkan nilai positif, yakni 0,108, yang berarti terdapat korelasi positif antara Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_3) dan Kelelahan Kerja (Y).

Uji Normalitas

Pengujian residual ini bertujuan untuk mengecek normalitas sebaran data penelitian. Pendekatan yang dipakai dalam uji normalitas adalah Teorema Limit Pusat (CLT), di mana bila jumlah responden lebih dari 60 ($n > 60$), distribusi dari rata-rata sampel cenderung menyerupai distribusi normal, walaupun data asalnya tidak mengikuti pola distribusi normal. (Gujarati, D. N., & Porter, 2012). Maka berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan rumus Central Limite Theorem (CLT) menunjukkan bahwa jumlah sampel sebesar 120 responden, yang

berarti jumlah sampel lebih dari 60. Jadi bisa dikatakan residual dalam penelitian ini normal dan bisa dikatakan sampel yang digunakan tergolong besar ($120 > 60$).

Uji Multikolieritas

Tujuan dari tes ini adalah untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi dianggap ideal jika tidak menunjukkan bahwa ada korelasi antara variabel bebasnya. Kehadiran multikolinearitas pada model regresi bisa diidentifikasi menggunakan nilai VIF. Jika nilai toleransi melebihi 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa multikolinearitas tidak ada.

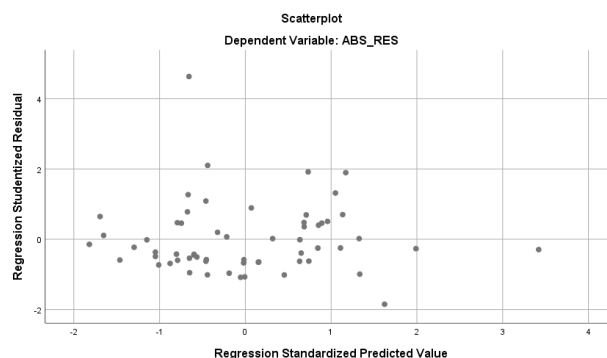
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas.

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja	0.982	1.019	Multikolinieritas tidak terjadi
Organization Support	0.928	1.077	Multikolinieritas tidak terjadi
Work Life Balance	0.939	1.065	Multikolinieritas tidak terjadi
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja	0.982	1.019	Multikolinieritas tidak terjadi
Organization Support	0.928	1.077	Multikolinieritas tidak terjadi
Work Life Balance	0.939	1.065	Multikolinieritas tidak terjadi

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa variabel Beban Kerja memiliki nilai tolerance 0,928 $> 0,10$, variabel *Organization Support* 0,28 $> 0,10$, dan variabel *Work Life Balance* 0,39 $> 0,10$. Untuk nilai VIF pada tabel diatas menunjukkan Beban Kerja $1.019 < 10$, *Organization Support* $1.077 < 10$ dan *Work Life Balance* $1.065 < 10$. Maka dengan begitu bahwa data dapat dikatakan tidak mengalami Multikolinearitas.

Uji Heteroskedasitas

Uji ini diterapkan untuk mengetahui apakah ada perbedaan varian residual dalam masing-masing model regresi. Model regresi terbaik tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedasitas.

Dalam Gambar 1, hasil dari grafik scatterplot menunjukkan hubungan antara nilai prediksi Regression Standardized dan Residual Regression Standardized. Tidak ada pola yang ditunjukkan dalam gambar ini; titik-titik tersebar di sekitar garis nol pada sumbu Y secara tidak beraturan. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas.

Uji t

Uji t dilakukan agar mengetahui korelasi dan efek dari setiap variabel yang digunakan.

Tabel 3. Hasil Uji t (Uji Parsial).

Variabel	t hitung	t tabel	Sig
Beban Kerja	4,750	2,042	0,000
Organization Support	-2,366	2,042	0,021
Work Life Balance	0,650	2,042	0,518

Berdasarkan Tabel 1 diatas, terlihat bahwa uji t variabel dari variabel Beban Kerja, Organization Support dan Work Life Balance :

Dimana diketahui variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 4.750, angka ini melebihi t-tabel yang berada di angka 2.042. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0.000, < 0.05 . Dengan demikian, hipotesis dinyatakan diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh dari (X1) terhadap Beban Kerja dan Job Burnout (Y).

Pada variabel Organization Suport (X2) memiliki Nilai t-hitung yang diperoleh adalah -2,366, di mana Angka ini lebih tinggi jika dibandingkan dengan t-tabel yang nilainya mencapai 2,042. disisi lain tingkat signifikansi yang sebesar $0,021 < 0,05$. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa hipotesis dinyatakan diterima, sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa Organization Support (X2) memiliki pengaruh terhadap Job Burnout (Y).

Angka t-hitung untuk variabel Work Life Balance (X3) adalah 0,650, yang mana lebih rendah apabila dibandingkan dengan angka t-tabel yang mencapai 2,042. Adapun nilai signifikansinya sebesar 0,000, $< 0,05$. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya pengaruh Work Life Balance (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Job Burnout (Y).

Uji F

Uji F dipakai guna mengetahui korelasi seluruh variable yang digunakan

Tabel 4. Hasil Uji F (Uji Simultan).

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	774.833	3	258.278	9.888	0.000
Residual	1,436.557	55	26.119	—	—
Total	2,211.390	58	—	—	—

Nilai signifikansi sebesar 0,000, < 0,005, ditemukan dari hasil uji F atau uji simultan yang ditampilkan pada Tabel 7. Oleh karena itu, variabel Beban Kerja (X1), Dukungan Organisasi (X2), dan Keseimbangan Kerja-Hidup (X3) punya dampak yang efektif yaitu *Job Burnout* (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada riset ini, digunakan agar mengetahui tingkatan kekuat keterkaitan variabel saat menerapkan kelelahan kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi (R^2).

Model	R R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.601	0.361	0.327	5.298

Koefisien determinasi, juga dikenal sebagai koefisien persegi yang disesuaikan, adalah 0,327, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 8. jika di hitung dengan rumus determinasi maka hasil yang di dapatkan $0,327 \times 100\% = 32,7\%$. Berdasarkan hasil perhitungan determinasi, dapat disimpulkan bahwa nilai Adjusted R^2 sebesar 32,7% menunjukkan kontribusi dari kesulitan kerja, *Organization Support*, mempunyai pengaruh terhadap *Job Burnout* pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Beban Kerja (X1) Secara Parsial mempunyai Pengaruh positif serta signifikan bagi *Job Burnout* Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali. Temuan ini diindikasikan dengan menjalankan uji hipotesis ataupun uji (t) dengan hasil 4,750 sig. tidak melebihi 0,05 yaitu 0,000. *Organization Support* (X2) mencatatkan pengaruh positif terhadap *Job Burnout* Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali. Temuan ini diindikasikan dengan menjalankan uji hipotesis ataupun uji (t) dengan hasil sig. tidak melebihi 0,05 yaitu $0,021 < 0,05$. *Work Life Balance* (X3) tidak mempunyai pengaruh signifikan atas *Job Burnout* pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali. Temuan ini diindikasikan dengan hasil uji t yang mengindikasikan nilai signifikasi mencapai $0,000 < 0,05$. secara bersama-sama, Beban Kerja, Dukungan Organisasi, serta Keseimbangan Kehidupan Kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kejenuhan Kerja pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,000, > 0,05. Di samping itu, berdasarkan uji Koefisien Determinasi, diketahui bahwasanya Beban Kerja, *Organization Support*, serta *Work Life Balance* mampu menerangkan *Burnout* kinerja pegawai mencapai 32,7%.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali disarankan untuk memprioritaskan mitigasi beban kerja (X1) yang terbukti menjadi pemicu dominan *job burnout* dengan melakukan analisis beban kerja berkala, membagikan tugas secara proporsional, serta mengusulkan penambahan personel operasional lapangan. Selain itu, pihak instansi perlu memperkuat dukungan organisasi (X2) melalui peningkatan komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan, pemberian apresiasi kerja, serta penyediaan sarana keselamatan kerja yang memadai karena terbukti efektif mereduksi kejenuhan. Meskipun *work life balance* (X3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan pada sampel ini, pimpinan tetap disarankan mempertahankan kebijakan yang manusiawi, seperti meminimalkan instruksi kerja di luar jam dinas demi menjaga stabilitas psikologis pegawai dalam jangka panjang.

Bagi pengembangan akademis, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas model penelitian dengan mengeksplorasi variabel independen lain seperti tuntutan peran, gaya kepemimpinan, atau kompensasi, mengingat nilai koefisien determinasi R^2 dalam studi ini baru mencapai 32,7%. Peneliti mendatang juga diharapkan mampu memperluas ruang lingkup objek penelitian melalui studi komparatif antar-instansi pemerintah daerah agar diperoleh generalisasi hasil yang lebih luas. Terakhir, disarankan adanya pengembangan metodologi menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed methods*) melalui kombinasi kuesioner dan wawancara mendalam guna mengupas fenomena *job burnout* di sektor publik secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini. (2017). *Kutipan terkait kebijakan work-life balance perusahaan*.
- Ariffudin, A., et al. (2024). *Kutipan terkait quality of work life dan lingkungan kerja*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Eisenberger, R., Malone, G. P., & Presson, W. D. (2021). *Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement*. Society for Human Resource Management.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2012). *Basic econometrics* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Mufidah Umi Zaitun. (2024). *Kutipan terkait dampak tekanan deadline, beban kerja berlebih, dan konflik interpersonal terhadap stres kerja*.

- Ramadhany, E. S. (2021). *Kutipan terkait aktivitas manajemen sumber daya manusia berdasarkan pandangan Dessler*.
- Rhomdoni. (2022). *Kutipan terkait indikator dan fenomena psikologis kelelahan kerja (job burnout)*.
- Riznanda. (2022). *Kutipan terkait tuntutan pekerjaan yang tinggi sebagai sumber stres kerja*.
- Santoso. (2022). *Kutipan terkait konsekuensi interaksi dan definisi beban kerja*.
- Sinaga. (2021). *Kutipan terkait kelebihan beban kerja yang memicu ketegangan serta stres pada pekerja*.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sujaweri. (2020). *Kutipan terkait proses pengumpulan dan pengelolaan data pendekatan kuantitatif*.
- Tarwaka. (2021). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Harapan Press.
- Walton, R. E. (1975). Criteria for quality of working life. Dalam L. E. Davis & A. B. Cherns (Eds.), *The quality of working life: Problems, prospects, and the state of the art* (Vol. 1, pp. 91–104). Free Press.
- Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja* (6th ed.). Rajawali Pers.