

PERAN STRES KERJA MEMEDIASI PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *BURNOUT* PADA GURU SMP NEGERI 1 SERIRIT

I Gusti Ayu Risnatalia ¹
I Made Artha Wibawa ²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Udayana, Bali, Indonesia
Email: ayurisnataliaigusti@student.unud.ac.id

ABSTRAK

Sindrom *burnout* adalah kondisi umum yang sering terjadi pada individu yang bekerja, ditandai dengan kelelahan emosional dan sikap sinis. Fenomena terkait pada *burnout* guru SMP Negeri 1 Seririt yang menyatakan guru itu sering merasakan kelelahan saat sedang bekerja. Dalam penelitian ini digunakan teori pertukaran sosial. Penelitian ini melibatkan 57 orang sebagai sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis jalur, uji asumsi klasik, dan pengujian peran mediasi menggunakan prosedur mediasi Hair *et al.*, (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh beban kerja, *burnout* dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh stres kerja, *burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja, dan stres kerja berperan sebagai *partial (complementary mediation)* dalam pengaruh beban kerja terhadap *burnout*.

Kata kunci: *Burnout*; Beban Kerja; Stres Kerja

ABSTRACT

Burnout syndrome is a common condition that often occurs in individuals who work, characterized by emotional exhaustion and cynicism. Phenomena in SMP Negeri 1 Seririt teacher burnout which stated that the teacher often felt tired while working. In this study using social exchange. A total of 57 individuals participated in this study, and they were selected using the saturated sampling method. The data analysis involved path analysis, testing classic assumptions, and examining the mediation role using the mediation procedure developed by Hair et al. (2017). The research results indicate that work stress is positively and significantly influenced by workload, burnout is positively and significantly influenced by work stress, burnout has a positive and significant impact on workload, and work stress plays a partial (complementary mediation) role in the relationship between workload and burnout.

Keywords: *Burnout*; Workload; Workstress

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 yang melanda berdampak luas pada berbagai aspek kehidupan, termasuk pendidikan. Pembelajaran dilakukan secara daring (online) sebagai respons terhadap situasi ini. Para guru dihadapkan pada kebutuhan untuk memiliki pemahaman yang lebih baik tentang teknologi. Selain itu, terjadi perubahan dalam kurikulum menjadi kurikulum merdeka. Kurikulum merdeka adalah kurikulum yang lebih fleksibel, dengan fokus pada materi esensial dan pengembangan karakter serta kompetensi peserta didik (Kurikulum Merdeka, 2022). Untuk mewujudkan kurikulum merdeka, dibentuklah program Sekolah Penggerak. Program ini merupakan hasil kerjasama antara Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dengan pemerintah daerah, Komitmen pemerintah daerah memegang peran kunci dalam program ini. Intervensi dilakukan secara menyeluruh, meliputi pengembangan sumber daya manusia sekolah, pembelajaran, perencanaan, digitalisasi, dan pendampingan yang dilakukan oleh pemerintah daerah. Program ini akan diimplementasikan secara bertahap dan terpadu, dengan tujuan mengubah seluruh ekosistem sekolah di Indonesia menjadi Sekolah Penggerak. Pada tahun pelajaran 2021/2022, program ini akan melibatkan 2.500 unit pendidikan di 34 provinsi dan 110 kabupaten/kota. (Kemendikbud.RI, 2021). Perubahan kurikulum ini menuntut tenaga pendidik untuk memberikan pembelajaran yang lebih baik.

SMP Negeri 1 Seririt merupakan salah satu sekolah penggerak dari lima sekolah penggerak pelopor di Bali. SMP Negeri 1 Seririt beralamat di Jalan Udayana No. 25A, Kecamatan Seririt, Kabupaten Buleleng. Jumlah guru yang bekerja di SMP Negeri 1 Seririt berjumlah 57 orang. Hasil pra-survei yang dilakukan dengan mewawancarai 5 guru dari SMPN 1 Seririt mengungkapkan bahwa mereka sering mengalami kelelahan saat bekerja. Guru-guru tersebut mengungkapkan bahwa mereka merasa tertekan karena adanya standar yang ditetapkan oleh dinas pendidikan. Standar tersebut terkait dengan peraturan, batas waktu pekerjaan, kondisi lingkungan, dan tuntutan untuk Selalu menjaga konsentrasi dan keadaan fisik yang optimal.

Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) adalah konsep yang menjelaskan bagaimana individu berinteraksi dalam konteks kelompok organisasi (Shapiro & Parzefall, 2008). Penelitian ini mengadopsi konsep Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) karena teori tersebut dapat menjelaskan bahwa jika karyawan tidak diperlakukan dengan baik oleh institusi tempat mereka bekerja, maka karyawan akan memberikan respons yang tidak menguntungkan pula. Dalam penelitian ini meneliti bagaimana apabila institusi memberikan beban kerja yang berlebih dapat berdampak pada *burnout* karyawan.

Sindrom *burnout* adalah kondisi umum yang sering terjadi pada individu yang bekerja, ditandai dengan kelelahan emosional dan sikap sinis. Konsekuensi dari *burnout* berpotensi sangat serius bagi staf, klien, dan institusi. *Burnout* dapat menyebabkan penurunan kualitas layanan yang diberikan oleh staf (Maslach & Jackson, 1981). *Burnout syndrome* terjadi sebagai respons terhadap stres antarpribadi yang terkait dengan pekerjaan (Leiter & Maslach, 1988).

Beban kerja merujuk pada tugas yang diberikan kepada pekerja dengan tenggat waktu yang ditentukan. (Munandar, 2011). Beban kerja mencerminkan

pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Johari *et al.*, 2018).

Stres kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan terkait dengan pekerjaannya, seperti mengalami emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang dan sering menyendiri (Mangkunegara, 2013: 157). Dalam sebuah organisasi atau perusahaan setidaknya terdapat beberapa karyawan yang mengalami stres kerja diakibatkan oleh ketidakseimbangan antara kemampuan dengan beban kerja yang diterima (Yoga, *et al.* 2018)

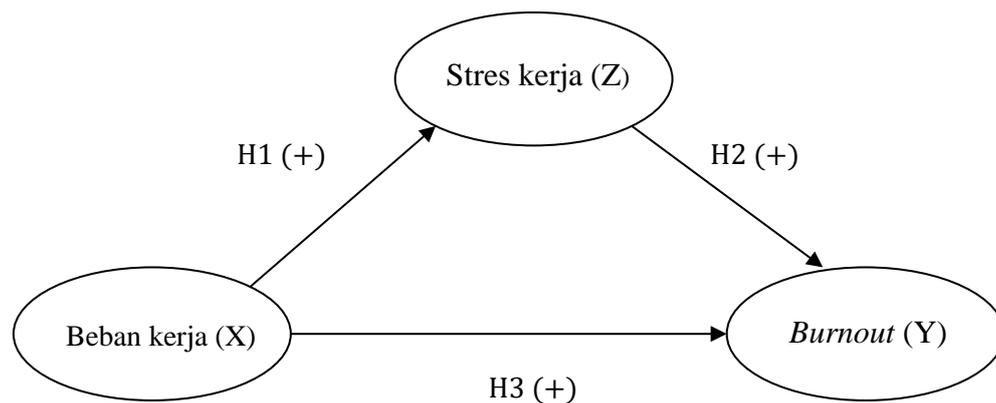
Departemen Layanan Keuangan Indonesia dalam Arifani *et al.* (2019) menjelaskan bahwa stress yang dialami karyawan disebabkan karena adanya beban kerja yang berlebihan. Temuan serupa juga didukung oleh penelitian Kokoroko & Sanda (2019) pada perawat di Departemen Rawat Jalan Ghana, serta penelitian oleh Wijaya (2018) di Hotel Maxone Malang. Penelitian Yulitiana & Satria (2022) juga menyatakan bahwa stres kerja dapat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh beban kerja. Selain itu, penelitian Sari & Rahyuda (2019) menunjukkan bahwa apabila beban kerja yang dihadapi semakin tinggi, maka stress kerja yang dirasakan juga semakin tinggi. H1: Stres kerja dapat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh beban kerja

Stres adalah kondisi di mana seseorang mengalami tekanan baik secara fisik maupun psikologis dalam jangka waktu yang lama akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuannya. Temuan ini mendapat dukungan dari penelitian yang dilakukan oleh Saputro dkk. (2020) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan di kantor cabang Erha Klinik. Penelitian lain oleh Salama *et al.* (2022) juga menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Selain itu, Nainggolan (2020) menjelaskan adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dan *burnout* pada karyawan departemen teknik PT. Pelindo Marine Service. Penelitian oleh Wen *et al.* (2020) menunjukkan bahwa *burnout* dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh stres kerja pada karyawan hotel garis depan di Cina Selatan. Temuan serupa juga ditemukan dalam penelitian oleh Marisa & Utami (2021) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *burnout* pada pekerja. H2: Burnout dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh stres kerja

Studi yang dilakukan oleh Adil & Baig (2018) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap burnout di organisasi farmasi Karachi. Temuan serupa juga didapatkan dalam penelitian oleh Khan *et al.* (2019) yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap burnout. Penelitian oleh Wirman dkk. (2022) juga menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap burnout di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kota Padang. Selain itu, Kusumawati & Dewi (2021) menemukan bahwa *burnout* dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh beban kerja pada perawat di Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung. Penelitian oleh Ramli & Ahayalimudin (2023) juga menyatakan bahwa beban kerja berkontribusi terhadap burnout Berdasarkan temuan tersebut, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut. H3: Burnout dipengaruhi secara positif dan signifikan

oleh beban kerja.

Studi yang dilakukan oleh Dewi & Riana (2019) menyatakan menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap burnout dapat dimediasi oleh stres kerja. Temuan serupa juga didapatkan dalam penelitian oleh Suardiningsih & Surya (2021) mengindikasikan bahwa stres kerja berperan sebagai faktor mediator dalam hubungan antara beban kerja dan burnout pada perawat di Rumah Sakit Tk II Udayana Denpasar. Penelitian Atmaja & Suana (2019) menunjukkan bahwa pengaruh positif beban kerja terhadap burnout pada karyawan di Rumours Restaurant Seminyak Bali dapat dimediasi oleh stres kerja. Penelitian Qaiser *et al.* (2015) juga menyatakan bahwa stres kerja memiliki peran sebagai mediator dalam dampak beban kerja terhadap burnout. Selain itu, penelitian oleh Buerden (2019) mengkonfirmasi bahwa stres kerja memiliki peran sebagai variabel mediator yang memberikan dampak positif pada hubungan antara beban kerja dan burnout. H4: Peran stres kerja sebagai mediator mempunyai pengaruh yang signifikan dalam pengaruh beban kerja terhadap burnout.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di SMPN 1 Seririt yang beralamat di Jalan Udayana No. 25A, Kecamatan Seririt, Kabupaten Buleleng. Lokasi ini dipilih karena terdapat permasalahan yang berkaitan dengan *burnout*. Variabel yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah beban kerja (X), stres kerja (Z) dan *burnout* (Y) pada SMPN 1 Seririt.

Variabel Bebas dalam penelitian ini yaitu beban kerja, Beban kerja kerja merupakan interaksi antara kemampuan seseorang guru SMP Negeri 1 Seririt untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaan yang diberikan dengan lingkungan kerja serta periode waktu tertentu yang sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan. Untuk mengukur beban kerja, maka ditetapkan indikator yang disampaikan oleh Suryadi dkk. (2018) yaitu Kebutuhan secara fisik, Kebutuhan secara mental, Kebutuhan secara waktu, Performansi, Usaha, Tingkat frustrasi.

Variabel Terikat dalam penelitian ini yaitu *Burnout*, *Burnout* merupakan kondisi kelelahan fisik dan emosional yang diakibatkan dari stres yang berkepanjangan guru SMPN 1 Seririt. Untuk mengukur *burnout*, maka ditetapkan indikator yang disampaikan oleh Baron, R. A. and Grennberg (2003:129) yaitu: *Emotional exhaustion*, *Depersonalization*, *Personal accomplishment*, dan *Physical exhaustion*.

Variabel mediasi dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja, Stres kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami guru SMP Negeri 1 Seririt terkait dengan pekerjaannya, seperti mengalami emosi yang tidak stabil dan perasaan tidak tenang karena adanya ketidakseimbangan antara kemampuan dengan beban kerja yang dihadapi. Untuk mengukur stres kerja, maka ditetapkan indikator yang disampaikan oleh Qureshi *et al.* (2012) yaitu: Tekanan dalam pekerjaan, Kesulitan dalam pekerjaan, Perasaan gelisah akibat perkerjaan, Kelelahan saat bekerja, Membantu kesehatan apabila merubah pekerjaan, Lemah saat bekerja, Emosional dalam bekerja, dan Ketidakbahagiaan di lingkungan kerja.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh guru di SMPN 1 Seririt dengan jumlah total 57 orang. Penelitian menggunakan metode sampling jenuh, sehingga sampel yang digunakan juga sebanyak 57 orang, yang sama dengan jumlah populasi. Data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua jenis, yaitu data kuantitatif yang berbentuk angka dan dapat dihitung menggunakan satuan hitung, serta data kualitatif yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari sumber primer, yaitu hasil jawaban kuisioner yang diberikan oleh guru SMPN 1 Seririt, dan sumber sekunder, seperti sejarah dan jumlah guru di SMPN 1 Seririt. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuisioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji reliabilitas dan uji validitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

SMP Negeri 1 Seririt merupakan sekolah yang pertama berada di kecamatan Seririt. Pada awalnya SMPN 1 Seririt diawali dengan nama SMP Bhaktiyasa. Terhitung mulai tanggal 1 Januari 1970 pemerintah menetapkan SMP Bhaktiyasa menjadi SMP Negeri 1 Seririt. Terletak di Jalan Udayana No. 25A Seririt, Buleleng, Bali.

SMPN Negeri 1 Seririt berada di bawah naungan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan. Berdasarkan sertifikat 536/BAP-SM/LL/X/2016 SMP Negeri 1 Seririt berakreditasi A. SMPN 1 Seririt memiliki jumlah siswa sebanyak 1236. Dengan jumlah guru sebanyak 57 orang. SMP Negeri 1 Seririt merupakan salah satu sekolah penggerak angkatan pertama di Bali.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Instrumen	Pearson Correlation	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	X1.1	0,028	Tidak Valid
		X1.2	0,939	Valid
		X1.3	0,942	Valid
		X1.4	0,841	Valid
		X1.5	0,937	Valid

Bersambung...

Lanjutan Tabel 1...

No.	Variabel	Instrumen	Pearson Correlation	Keterangan
		X1.6	0,902	Valid
2	Burnout (Y1)	Y1.1	0,874	Valid
		Y1.2	0,962	Valid
		Y1.3	0,941	Valid
		Y1.4	0,917	Valid
		Z1.1	0,841	Valid
3	Stres Kerja (Z1)	Z1.2	0,911	Valid
		Z1.3	0,850	Valid
		Z1.4	0,881	Valid
		Z1.5	0,935	Valid
		Z1.6	0,855	Valid
		Z1.7	0,843	Valid
		Z1.8	0,873	Valid

Sumber : Data penelitian, 2023

Terdapat terdapat satu item instrumen beban kerja (X1) yang tidak memenuhi syarat uji validitas dan dinyatakan tidak valid, sehingga item yang tidak valid tersebut tidak digunakan dalam penelitian ini. Item yang tidak valid tersebut menjelaskan apabila guru menggunakan kekuatan fisik selama bekerja. Namun, guru lebih banyak menggunakan pemikirannya untuk bekerja. Hal tersebutlah yang membuat item tersebut tidak valid. Untuk item Beban Kerja (X1) lainnya dinyatakan telah memenuhi syarat uji validitas dan dinyatakan valid. Sehingga item instrumen Beban Kerja (X1) lainnya layak digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Item instrumen *Burnout* (Y1) dan Stres Kerja (Z1) telah memenuhi syarat uji validitas dan dinyatakan valid. Sehingga item instrumen *Burnout* (Y1) dan Stres Kerja (Z1) layak digunakan untuk mengukur variabel tersebut.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0,951	Reliabel
2	<i>Burnout</i> (Y1)	0,942	Reliabel
3	Stress Kerja (Z1)	0,955	Reliabel

Sumber: Data penelitian, 2023

Setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen penelitian memeunhi syarat dari uji reliabilitas dan layak digunakan untuk penelitian.

Tabel 3.
Karakteristik Responden

No.	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Presentase (Persen)
1	Jabatan Guru	Guru Madya	18	31,6
		Guru Pertama	7	12,3
		Guru Kontrak	6	10,5

Bersambung...

Lanjutan Tabel 1...

No.	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Presentase (Persen)
		Guru Honor	26	45,6
		Jumlah	57	100
2	Usia	20 – 25 Tahun	6	10,5
		26 – 30 Tahun	23	40,4
		31 – 35 Tahun	5	10,5
No.	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Presentase (Persen)
2	Usia	36 – 40 Tahun	3	5,3
		>40 Tahun	20	33,3
		Jumlah	57	100
3	Jenis Kelamin	Laki-laki	21	36,8
		Perempuan	36	63,2
		Jumlah	57	100
4	Lama Bekerja	<1 Tahun	4	7
		1-5 Tahun	19	33,3
		6-10 Tahun	14	24,6
		11-15 Tahun	3	5,3
		>15 Tahun	17	29,8
		Jumlah	57	100

Sumber: Data penelitian, 2023

Responden pada penelitian berjumlah 57 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini apabila diklasifikasikan berdasarkan jabatan guru didominasi oleh guru honor dengan presentase 45,6 persen. Usia 26 - 30 tahun mendominasi dengan presentase 40,4 persen. Jenis kelamin perempuan mendominasi dengan presentase 63,2 persen. Lama bekerja 1-5 tahun mendominasi dengan presentase sebesar 33,3 persen.

Tabel 4.
Kategori Deskripsi Variabel

Kriteria	Beban Kerja, Stres Kerja, dan <i>Burnout</i>
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Cukup
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Data Penelitian, 2023

Tabel 5.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Beban Kerja (X)

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Rata-rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya merasa banyak pekerjaan yang membutuhkan aktivitas perseptual ($X_{1.2}$)	0	10	12	23	12	3,65	Tinggi
2	Saya merasa tertekan terkait waktu yang diberikan pada pekerjaan yang dilakukan ($X_{1.3}$)	0	10	10	29	8	3,61	Tinggi
3	Saya merasa tingkat keberhasilan kinerja yang saya capai dalam bekerja belum maksimal ($X_{1.4}$)	1	7	14	22	13	3,68	Tinggi
4	Saya merasa tingkat usaha yang diperlukan untuk mencapai performansi tinggi. ($X_{1.5}$)	0	10	10	30	7	3,60	Tinggi
5	Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan yang diberikan ($X_{1.6}$)	1	7	13	23	13	3,70	Tinggi
Total Skor Rata – Rata							3,65	Tinggi

Sumber: Data Penelitian, 2023

Variabel beban kerja memiliki rata-rata sebesar 3,65 yang masuk ke dalam kriteria Tinggi. Variabel beban kerja yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan yang diberikan. ($X_{1.6}$)”, dengan nilai rata-rata sebesar 3,70 masuk ke dalam kriteria tinggi, ini berarti secara umum responden merasa frustrasi terhadap pekerjaannya. Variabel beban kerja yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya merasa tingkat usaha yang diperlukan untuk mencapai performansi tinggi. ($X_{1.5}$)”, dengan nilai rata-rata sebesar 3,60 masuk ke dalam kriteria tinggi, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden merasa tingkat usaha yang diperlukan untuk mencapai performansi tidak terlalu tinggi.

Dua dari lima pernyataan berada di atas rata-rata yaitu “Saya merasa tingkat keberhasilan kinerja yang saya capai dalam bekerja belum maksimal ($X_{1.4}$)” memiliki rata-rata sebesar 3,68 yang masuk ke dalam kriteria tinggi, Pernyataan “Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan yang diberikan. ($X_{1.6}$)” memiliki rata-rata sebesar 3,70 yang masuk ke dalam kriteria tinggi. Satu dari lima pernyataan memiliki rata-rata yang sama yaitu pernyataan “Saya merasa banyak pekerjaan yang membutuhkan aktivitas perseptual ($X_{1.2}$)” memiliki rata-rata sebesar 3,65 yang masuk ke dalam kriteria tinggi.

Dua dari lima pernyataan berada di bawah rata-rata yaitu pernyataan “Saya

merasa tertekan terkait waktu yang diberikan pada pekerjaan yang dilakukan ($X_{1.3}$)” memiliki rata-rata sebesar 3,61 yang masuk ke dalam kriteria tinggi; Pernyataan “Saya merasa tingkat usaha yang diperlukan untuk mencapai performansi tinggi. ($X_{1.5}$)” memiliki rata-rata sebesar 3,60 yang masuk ke dalam kriteria tinggi.

Tabel 6.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap *Burnout* (Y)

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Rata-rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya merasa lelah secara emosional dalam pekerjaan saya ($Y_{1.1}$)	1	12	11	17	16	3,61	Tinggi
2	Saya merasa kurang berempati terhadap siswa saya ($Y_{1.2}$)	4	6	12	25	10	3,54	Tinggi
3	Saya sering merasa tidak puas dengan pencapaian saya. ($Y_{1.3}$)	5	4	18	21	9	3,44	Tinggi
4	Saya sering merasa kelelahan tanpa sebab ($Y_{1.4}$)	0	8	12	16	21	3,88	Tinggi
Total Skor Rata – Rata							3,62	Tinggi

Sumber: Data Penelitian, 2023

Variabel *burnout* memiliki rata-rata sebesar 3,62 yang masuk ke dalam kriteria sering. Variabel *burnout* yang memiliki rata-rata tertinggi adalah Pernyataan “Saya sering merasa kelelahan tanpa sebab ($Y_{1.4}$)” memiliki rata-rata sebesar 3,88 yang masuk ke dalam kriteria tinggi, ini berarti secara umum responden merasa kelelahan tanpa sebab. Variabel *burnout* yang memiliki rata-rata terendah adalah Pernyataan “Saya sering merasa tidak puas dengan pencapaian saya. ($Y_{1.3}$)” memiliki rata-rata sebesar 3,44 yang masuk ke dalam kriteria tinggi, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden merasa puas terhadap pencapaiannya.

Satu dari empat pernyataan berada di atas rata-rata yaitu Pernyataan “Saya sering merasa kelelahan tanpa sebab ($Y_{1.4}$)” memiliki rata-rata sebesar 3,88 yang masuk ke dalam kriteria tinggi.

Tiga dari empat pernyataan berada di bawah rata-rata yaitu pernyataan “Saya merasa lelah secara emosional dalam pekerjaan saya ($Y_{1.1}$)” memiliki rata-rata sebesar 3,61 yang masuk ke dalam kriteria tinggi; Pernyataan “Saya merasa kurang berempati terhadap siswa saya ($Y_{1.2}$)” memiliki rata-rata sebesar 3,54 yang masuk ke dalam kriteria tinggi; Pernyataan “Saya sering merasa tidak puas dengan pencapaian saya. ($Y_{1.3}$)” memiliki rata-rata sebesar 3,44 yang masuk ke dalam kriteria tinggi.

Tabel 7.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Stres Kerja (Z)

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Rata-rata	Kriteria
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5		
1	Saya yang merasa tertekan dalam pekerjaan (Z _{1.1})	0	11	17	23	6	3,42	Tinggi
2	Saya merasa mengeluh kesulitan tidur akibat pekerjaan selama di institusi terasa sulit (Z _{1.2})	3	7	14	21	12	3,56	Tinggi
3	Saya merasa gelisah akibat pekerjaan (Z _{1.3})	2	6	14	24	11	3,63	Tinggi
4	Saya merasa lelah bekerja setiap hari (Z _{1.4})	0	10	14	17	16	3,68	Tinggi
5	Saya sering berpikiran pekerjaan membuat kesehatan saya memburuk (Z _{1.5})	3	4	13	20	17	3,77	Tinggi
6	Saya merasa lemah saat bekerja (Z _{1.6})	2	7	13	28	7	3,54	Tinggi
7	Saya merasa lebih emosional di tempat kerja. (Z _{1.7})	0	11	16	19	11	3,53	Tinggi
8	Saya merasa tidak bahagia di tempat kerja. (Z _{1.8})	3	4	17	21	12	3,61	Tinggi
Total Skor Rata - Rata							3,59	Tinggi

Sumber: Data penelitian,, 2023

Variabel stres kerja memiliki rata-rata sebesar 3,59 yang masuk ke dalam kriteria tinggi. Variabel stres kerja yang memiliki rata-rata tertinggi adalah Pernyataan “Saya sering berpikiran pekerjaan membuat kesehatan saya memburuk (Z_{1.5})” memiliki rata-rata sebesar 3,77 yang masuk ke dalam kriteria tinggi, ini berarti secara umum responden merasa pekerjaan membuat kesehatannya memburuk. Variabel stres kerja yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya yang merasa tertekan dalam pekerjaan (Z_{1.1})” memiliki rata-rata sebesar 3,42 yang masuk ke dalam kriteria tinggi, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden merasa tidak terlalu tertekan dalam pekerjaan.

Empat dari delapan pernyataan berada di atas rata-rata yaitu Pernyataan “Saya merasa gelisah akibat pekerjaan (Z_{1.3})” memiliki rata-rata sebesar 3,63 yang masuk ke dalam kriteria tinggi; Pernyataan “Saya merasa lelah bekerja setiap hari

($Z_{1.4}$)” memiliki rata-rata sebesar 3,68 yang masuk ke dalam kriteria tinggi; Pernyataan “Saya sering berpikiran pekerjaan membuat kesehatan saya memburuk ($Z_{1.5}$)” memiliki rata-rata sebesar 3,77 yang masuk ke dalam kriteria tinggi; Pernyataan “Saya merasa tidak bahagia di tempat kerja. ($Z_{1.8}$)” memiliki rata-rata sebesar 3,61 yang masuk ke dalam kriteria tinggi.

Empat dari delapan pernyataan berada di bawah rata-rata yaitu Pernyataan “Saya yang merasa tertekan dalam pekerjaan ($Z_{1.1}$)” memiliki rata-rata sebesar 3,42 yang masuk ke dalam kriteria tinggi; Pernyataan “Saya merasa mengeluh kesulitan tidur akibat pekerjaan selama di institusi terasa sulit ($Z_{1.2}$)” memiliki rata-rata sebesar 3,56 yang masuk ke dalam kriteria tinggi; Pernyataan “Saya merasa lemah saat bekerja ($Z_{1.6}$)” memiliki rata-rata sebesar 3,54 yang masuk ke dalam kriteria tinggi. Pernyataan “Saya merasa lebih emosional di tempat kerja ($Z_{1.7}$)” memiliki rata-rata sebesar 3,53 yang masuk ke dalam kriteria tinggi.

Tabel 8.
Hasil Analisis Regresi Pada Sub-struktural 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.676	3.080		3.142	.003
	Beban Kerja	1.046	.164	.652	6.384	.000
R ² = 0,426						

Sumber: Data penelitian, 2023

Berdasarkan analisis regresi pada Tabel 3 ditemukan persamaan Sub-struktural sebagai berikut.

$$Z = \alpha + \beta_1 X + e_1$$

$$Z = 9,676 + 1,046X + e_1$$

Persamaan sub-struktural tersebut dapat menunjukkan beban kerja memiliki koefisien sebesar 0,590 dan signifikan 0,000 yang berarti beban kerja memiliki arah pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal tersebut memiliki arti apabila beban kerja meningkat stres kerja akan mengalami peningkatan juga, begitu pula sebaliknya.

Tabel 9.
Hasil Analisis Regresi Pada Sub-struktural 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.549	1.467		.374	.710
	Beban Kerja	.193	.095	.216	2.034	.047
	Stres Kerja	.362	.059	.649	6.122	.000
R ² = 0,651						

Sumber: Data penelitian, 2023

Berdasarkan analisis regresi pada Tabel 4 ditemukan persamaan Sub-struktural

sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_3 X + \beta_2 Z + e_2$$

$$Y = 0,549 + 0,193X + 0,362Z + e_2$$

Persamaan struktural tersebut menunjukkan bahwa beban kerja memiliki koefisien sebesar 0,193 dengan signifikan 0,047. Hal tersebut memiliki arti beban kerja memiliki arah pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, apabila beban kerja meningkat *burnout* akan mengalami peningkatan juga, begitu pula sebaliknya. Variabel stres kerja memiliki koefisien sebesar 0,362 dengan signifikan 0,000. Hal tersebut memiliki arti stres kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap *burnout*, apabila stres kerja mengalami peningkatan *burnout* akan mengalami peningkatan juga, begitu pula sebaliknya.

Tabel 10.
Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung Beban Kerja terhadap Stres Kerja, dan *Burnout*

Pengaruh variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung melalui Z	Pengaruh Total	Signifikan	Hasil
X→Z	0,652		0,652	0,000	Signifikan
Z→Y	0,649		0,649	0,000	Signifikan
X→Y	0,216	0,423	0,639	0,047	Signifikan

Sumber: Data Penelitian, 2023

Pengaruh secara langsung variabel beban kerja terhadap tingkat stres kerja adalah 0,652. Pengaruh langsung variabel stres kerja terhadap burnout adalah 0,649. Pengaruh langsung variabel beban kerja terhadap burnout adalah 0,216. Jika terdapat variabel lain yang menjadi mediator antara hubungan kedua variabel, maka pengaruh tidak langsung akan terjadi. Nilai pengaruh tidak langsung yaitu 0,423. Pengaruh total variabel beban kerja terhadap burnout melalui stres kerja adalah $0,216 + 0,423 = 0,639$

Hasil perhitungan nilai variabel error pada setiap struktur adalah sebagai berikut

$$e_i = \sqrt{1 - R_i^2}$$

$$e_1 = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0,426} = 0,758$$

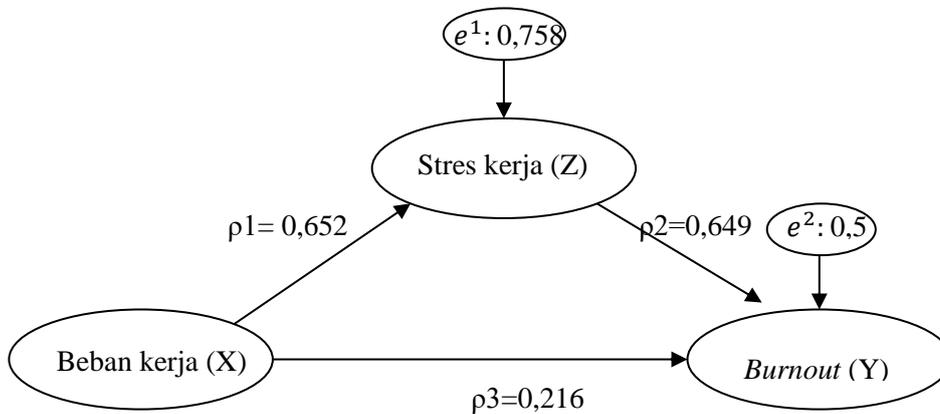
$$e_2 = \sqrt{1 - R_2^2} = \sqrt{1 - 0,651} = 0,591$$

Pada perhitungan pengaruh *error* (e) maka didapatkan hasil untuk pengaruh *error* struktur 1 (e^1) dan pengaruh *error* struktur 2 (e^2) kemudian akan dihitung koefisien determinasi total sebagai berikut.

$$\begin{aligned} R^2_m &= 1 - (e_1)^2 (e_2)^2 \\ &= 1 - (0,758)^2 (0,591)^2 \\ &= 0,800 \end{aligned}$$

Dalam perhitungan koefisien determinasi, diperoleh nilai sebesar 0,800. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 80 persen variabel burnout di SMP

Negeri 1 Seririt terpengaruh oleh Beban Kerja dan Stres Kerja, sedangkan sisanya sebesar 20 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian.



Gambar 2. Model Diagram Jalur Akhir

Analisis peran mediasi menggunakan prosedur analisis mediasi menurut Hair *et al.*, (2017) dapat dijelaskan sebagai berikut. Pertama, menentukan apakah nilai ρ_1 dan ρ_2 signifikan atau tidak. Pengaruh langsung beban kerja terhadap stres kerja (ρ_1) memiliki nilai Beta sebesar 0,652 dan nilai probabilitas sig. sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), yang menunjukkan pengaruh signifikan. Stres kerja terhadap burnout (ρ_2) memiliki nilai Beta sebesar 0,649 dan nilai probabilitas sig. sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), yang juga menunjukkan pengaruh signifikan. Selanjutnya, menentukan apakah nilai ρ_3 signifikan atau tidak. Pengaruh beban kerja terhadap burnout (ρ_3) memiliki nilai Beta sebesar 0,216 dan nilai probabilitas sig. sebesar 0,047 (lebih kecil dari 0,05), yang berarti memiliki pengaruh signifikan. Dalam hal arah pengaruh, pengaruh langsung beban kerja terhadap stres kerja (ρ_1) memiliki nilai Beta sebesar 0,652 dan nilai probabilitas sig. sebesar 0,000, yang menunjukkan arah pengaruh positif. Pengaruh stres kerja terhadap burnout (ρ_2) memiliki nilai Beta sebesar 0,649 dan nilai probabilitas sig. sebesar 0,000, yang juga menunjukkan arah pengaruh positif. Pengaruh beban kerja terhadap burnout (ρ_3) memiliki nilai Beta sebesar 0,216 dan nilai probabilitas sig. sebesar 0,047, menunjukkan arah pengaruh positif.

Berdasarkan teori Hair *et al.*, (2017), jika variabel mediasi dipengaruhi variabel independen secara signifikan, variabel dependen dipengaruhi variabel mediasi secara signifikan, pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen adalah signifikan, dan pengaruh tersebut menunjukkan korelasi yang positif, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap burnout mampu dimediasi stres kerja secara *complementary partial mediation*.

Tabel 11.
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Persamaan	Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov Z
Substruktur 2	0,200

Sumber: Data penelitian, 2023

Nilai signifikansi Asymp. (2-tailed) dari uji Kolmogorov-Smirnov melebihi nilai alpha yang ditetapkan sebesar 0,05. Temuan ini menunjukkan data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas..

Tabel 12.
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Beban Kerja	0,574	1,741
Stres Kerja	0,574	1,741

Sumber: Data penelitian, 2023

Nilai toleransi lebih kecil dari 0,10 dan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Oleh karena itu, model regresi tidak mengalami gejala multikolinieritas.

Tabel 13.
Uji Heteroskedastisitas

Persamaan	Model	T	Sig
Substruktural 2	Beban Kerja	0,902	0,371
	Stres Kerja	-1,134	0,262

Sumber: Data penelitian, 2023

Nilai signifikansi masing-masing model lebih besar dari 5 persen atau (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa penelitian bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Hasil hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dan stres kerja pada guru SMP Negeri 1 Seririt. Semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula tingkat stres kerja, sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian ini mengembangkan penelitian Arifani *et al.* (2019) menjelaskan bahwa stress yang dialami karyawan disebabkan karena adanya beban kerja yang berlebihan. Temuan serupa juga didukung oleh penelitian Kokoroko & Sanda (2019) pada perawat di Departemen Rawat Jalan Ghana, serta penelitian oleh Wijaya (2018) di Hotel Maxone Malang. Penelitian Yulitiana & Satria (2022) juga menyatakan bahwa stres kerja dapat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh beban kerja. Selain itu, penelitian Sari & Rahyuda (2019) menunjukkan bahwa apabila beban kerja yang dihadapi semakin tinggi, maka stress kerja yang dirasakan juga semakin tinggi.

Selain itu, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dan burnout pada guru. Semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin tinggi pula tingkat burnout, sehingga hipotesis kedua diterima. Temuan ini mendapat dukungan dari

penelitian yang dilakukan oleh Saputro dkk. (2020) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan di kantor cabang Erha Klinik. Penelitian lain oleh Salama *et al.* (2022) juga menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Selain itu, Nainggolan (2020) menjelaskan adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dan *burnout* pada karyawan departemen teknik PT. Pelindo Marine Service. Penelitian oleh Wen *et al.* (2020) menunjukkan bahwa *burnout* dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh stres kerja pada karyawan hotel garis depan di Cina Selatan. Temuan serupa juga ditemukan dalam penelitian oleh Marisa & Utami (2021) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *burnout* pada pekerja

Hasil penelitian juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dan *burnout* pada guru. Semakin meningkatnya stres kerja pada guru SMP Negeri 1 Seririt maka semakin tinggi pula *burnout* pada guru, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian ini mengembangkan Studi yang dilakukan oleh Adil & Baig (2018) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* di organisasi farmasi Karachi. Temuan serupa juga didapatkan dalam penelitian oleh Khan *et al.* (2019) yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Penelitian oleh Wirman dkk. (2022) juga menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kota Padang. Selain itu, Kusumawati & Dewi (2021) menemukan bahwa *burnout* dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh beban kerja pada perawat di Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung. Penelitian oleh Ramli & Ahayalimudin (2023) juga menyatakan bahwa beban kerja berkontribusi terhadap *burnout*.

Stres kerja berperan sebagai *complementary (partial mediation)*, yang menghubungkan pengaruh beban kerja terhadap *burnout*. Oleh karena itu, hipotesis keempat juga diterima. Hasil penelitian ini mengembangkan Studi yang dilakukan oleh Dewi & Riana (2019) menyatakan menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap *burnout* dapat dimediasi oleh stres kerja. Temuan serupa juga didapatkan dalam penelitian oleh Suardiningsih & Surya (2021) mengindikasikan bahwa stres kerja berperan sebagai faktor mediator dalam hubungan antara beban kerja dan *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Tk II Udayana Denpasar. Penelitian Atmaja & Suana (2019) menunjukkan bahwa pengaruh positif beban kerja terhadap *burnout* pada karyawan di Rumours Restaurant Seminyak Bali dapat dimediasi oleh stres kerja. Penelitian Qaiser *et al.* (2015) juga menyatakan bahwa stres kerja memiliki peran sebagai mediator dalam dampak beban kerja terhadap *burnout*. Selain itu, penelitian oleh Buerden (2019) mengkonfirmasi bahwa stres kerja memiliki peran sebagai variabel mediator yang memberikan dampak positif pada hubungan antara beban kerja dan *burnout*.

Secara teoritis penelitian ini memiliki implikasi asil penelitian ini mendukung teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*) yang menyatakan bahwa hubungan pertukaran sosial antara guru dan pemimpin mereka dapat mempengaruhi tingkat *burnout*. Dengan memberikan beban kerja yang berlebihan, guru cenderung merasakan dampak negatif seperti *burnout*. Penelitian ini juga

memberikan kontribusi pada teori pertukaran sosial dengan menunjukkan bahwa stres kerja berperan sebagai mediator antara beban kerja dan burnout. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan burnout pada guru, dan stres kerja menjadi faktor yang memediasi hubungan tersebut

Secara praktis penelitian ini memiliki implikasi memberikan sumbangan bagi SMP Negeri 1 Seririt dan kegiatan operasionalnya. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi pimpinan SMP Negeri 1 Seririt dalam mengurangi tingkat burnout guru dengan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan mereka, sehingga guru tidak merasa terlalu terbebani dalam menjalankan tugas. Selain itu, penting bagi SMP Negeri 1 Seririt untuk memberikan rekreasi kepada para guru guna mengurangi tekanan dalam menjalankan pekerjaan mereka.

SIMPULAN DAN SARAN

Beban kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap stres kerja. Ketika beban kerja guru di SMP Negeri 1 Seririt meningkat, tingkat stres kerja guru juga meningkat. Stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap burnout. Semakin tinggi tingkat stres kerja guru di SMP Negeri 1 Seririt, semakin tinggi pula tingkat burnout pada guru. Beban kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap burnout. Semakin tinggi tingkat beban kerja guru di SMP Negeri 1 Seririt, semakin tinggi pula tingkat burnout pada guru. Stres kerja berperan sebagai *partial (complementary mediation)* pada hubungan antara beban kerja dan burnout di SMP Negeri 1 Seririt, sehingga hipotesis keempat dapat diterima.

Penelitian ini menunjukkan bahwa burnout di SMP Negeri 1 Seririt dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh beban kerja dan stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi peningkatan beban kerja dan stres kerja, maka burnout pada guru SMP Negeri 1 Seririt akan meningkat. Pimpinan SMP Negeri 1 Seririt perlu memperhatikan beban kerja untuk mengurangi stres kerja dan dampak burnout pada guru. Salah satu aspek beban kerja dengan nilai rata-rata tertinggi adalah rasa frustrasi dengan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, SMP Negeri 1 Seririt perlu melakukan analisis ulang terhadap beban kerja guru, dengan menganalisis beban kerja guru dapat disesuaikan dengan kemampuan individu sehingga dapat mengurangi stres kerja dan dampak burnout. Dari segi stres kerja, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pengaruh pekerjaan terhadap kesehatan. SMP Negeri 1 Seririt dapat menyusun jadwal kegiatan rekreasi bagi guru, seperti senam bersama, yoga, atau kegiatan jalan-jalan bersama. Dengan memberikan kesempatan rekreasi kepada guru, stres kerja guru dapat berkurang, dan hal ini juga akan berdampak pada penurunan tingkat burnout guru.

REFERENSI

- Adil, M. S., & Baig, M. (2018). *Impact of job demands-resources model on burnout and employee's well-being: Evidence from the pharmaceutical organisations of Karachi. IIMB Management Review, 30(2), 119–133.* <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2018.01.004>
- Atmaja, I. G. I. W., & Suana, I. W. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Dengan Role Stress Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Rumours Restaurant I Gede Indra Wira Atmaja I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia Pariwisata Indonesia khususnya Bali merupakan.* 8(2), 7775–7804.
- Baron, R. A. and Grennberg, J. (2003). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (8th ed.). Pearson Education.
- Buerden. (2019). More work , more problems : The influence of workload on burnout and the role of work-home interference. *International Journal of Advanced Engineering Research and Science (IJAERS), 1(June), 13–17.*
- Dewi, R. S., & Riana, I. G. (2019). The Effect Of Workload On Role Stress and Burnout. *Journal of Multidisciplinary Academic, 3(3), 1–5.*
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* - Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt. In *Sage*.
- Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management, 32(1), 107–120.* <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Kemendikbud.RI. (2021). *Kemendikbud Luncurkan Merdeka Belajar Episode 7: Program Sekolah Penggerak.* <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2021/02/kemendikbud-luncurkan-merdeka-belajar-episode-7-program-sekolah-penggerak>.
- Khan, F., Rasli, A. M., Yasir, M., & Khan, Q. (2019). Interaction Effect of Social Support: the Effect of Workload on Job Burnout Among Universities Academicians: Case of Pakistan. *International Transaction Journal of Engineering, 10(13), 1–13.* <https://doi.org/10.14456/ITJEMAST.2019.174>
- Kokoroko, E., & Sanda, M. A. (2019). Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support. *Safety and Health at Work, 10(3), 341–346.* <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.04.002>
- Kurikulum Merdeka, K. (2022). *Kurikulum Merdeka.*

<https://Kurikulum.Kemdikbud.Go.Id/>.

- Kusumawati, P. M., & Dewi, I. G. A. M. (2021). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Perawat Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(3), 209. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i03.p01>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297–308. <https://doi.org/10.1002/job.4030090402>
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marisa, P. A. A., & Utami, L. H. (2021). Kontribusi Stress Kerja Dan Hardiness Pada Burnout Pekerja. *Jurnal Psikologi Integratif*, 9(1), 29. <https://doi.org/10.14421/jpsi.v9i1.2077>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Munandar, A. S. (2011). *Era Baru Manajemen* (Buku 1 dan). Salemba.
- Nainggolan, F. J. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, Dan Work-Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan Di PT Lotte Shopping Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(1), 24–28.
- Qaiser, S., Gulzar, A., Hussain, W., & Shabbir, H. (2015). Influence of Work Overload, Work-Family Conflicts and Negative Affectivity on Job Embeddedness and Emotional Exhaustion: The Moderating Role of Coworker Support (Case of Health Management). *Journal of Scientific Research and Reports*, 7(1), 75–85. <https://doi.org/10.9734/jsrr/2015/16654>
- Qureshi, M. I., Jamil, R. A., Iftikhar, M., Arif, S., Lodhi, D. S., & Naseem, D. I. (2012). Job Stress , Workload , Environment and Employees Turnover Intentions : Destiny or Choice. *Archives Des Sciences*, 65(8), 230–241.
- Ramli, S. N., & Ahayalimudin, N. (2023). Burnout Level and Its Associated Factors Among Critical Care Nurses: A Literature Review. *International Journal of Care Scholars*, 6(1), 59–70. <https://doi.org/10.31436/ijcs.v6i1.277>
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>

- Saputro, R., Aima, M. H., & Elmi, F. (2020). EFFECT OF WORK STRESS AND WORK LOAD ON BURNOUT AND ITS IMPLEMENTATION IN TURNOVER INTENTION ERHA CLINIC BRANCH OFFICE (BOGOR, DEPOK AND MANGGA BESAR). *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(3), 262–280. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Sari, A., & Rahyuda, A. G. (2019). The Effect of Work Loads on Job Satisfaction Mediated By Job Stress. *International Journal of Economics and Management Studies*, 6(8), 174–181. <https://doi.org/10.14445/23939125/ijems-v6i8p119>
- Suardiningsih, N., & Surya, I. B. K. (2021). Peran Role Stress Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Perawat. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(10), 988–1009. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i10.p03>
- Suryadi, A., Zadi, F. I., & Sukma D., D. (2018). Analisis Tingkat Beban Kerja Operator Automated Stacking Crane (Asc) Dengan Metode Nasa-Tlx (National Aeronautics and Space Administration Task Load Index) Di Pt. Terminal Teluk Lamong Surabaya. *Tekmapro: Journal of Industrial Engineering and Management*, 13(2), 31–40. <https://doi.org/10.33005/tekmapro.v13i2.40>
- Wen, B., Zhou, X., Hu, Y., & Zhang, X. (2020). Role Stress and Turnover Intention of Front-Line Hotel Employees: The Roles of Burnout and Service Climate. *Frontiers in Psychology*, 11(January), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00036>
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 4(1), 391. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Wirman, W. R., Syahrul, L., & Yuliasri. (2022). The Effect Of Workload And Organizational Culture On Burnout With Work Stress As A Mediation Variable (Study On Employees Badan Penyelenggara Jaminan Sosial “Bpjs” Kesehatan Padang City). *Jurnal Mantik*, 6(2), 2415–2423.
- Yoga, I. K. D. P., Sitiari, N. W., & Sara, M. (2018). The Effect of Organizational Culture on Employee Performance Mediated y Work Stress. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 5(2), 97–108. <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jagaditha>

Yulitiana, D., & Satrya, I. G. B. (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Cabang Pt.Bintang Sidoraya. *E-Jurnal Manajemen*, 11(1), 62–81.