

Pengaruh *Work Load*, *Work Life Balance* Dan *Job Satisfaction* Terhadap *Burnout* Pada Pengajar Di Xyz Central Medan

Victor¹, Ferry², Delvia Ananda Lubis³

¹STMB Multismart

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara burnout dan faktor-faktor seperti *work load*, keseimbangan kerja-hidup, dan *job satisfaction* di antara staf pengajar Bimbingan Belajar XYZ Central Medan. Penelitian ini menggunakan strategi kuantitatif berdasarkan analisis regresi linier berganda. Nilai t hitung sebesar 5,261, yang lebih besar dari t tabel 1,999 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa sebagian *work load* secara signifikan dan positif mempengaruhi burnout, menurut hasil penelitian. Nilai t hitung sebesar -2,195 dan tingkat signifikansi 0,032 < 0,05, menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup secara signifikan dan negatif mempengaruhi burnout. Pada saat yang sama, terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara burnout dan *job satisfaction* (nilai t > t tabel, p < 0,05). Pada saat yang sama, menurut nilai F yang dihitung sebesar 20,094, yang lebih tinggi dari nilai F tabel sebesar 2,75 dan ambang batas signifikansi 0,000 < 0,05, ketiga faktor independen tersebut secara signifikan memengaruhi kelelahan kerja (burnout). *work load*, *work life balance*, dan *job satisfaction* dapat menjelaskan 46,8% variasi kelelahan kerja, menurut nilai Adjusted R Square sebesar 0,468. Sisanya, 53,2%, dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model penelitian.

Kata Kunci: *Beban Kerja Berlebih, Keseimbangan Hidup, Kepuasan, Perasaan Jenuh.*

Abstract

The purpose of this research is to examine the relationship between burnout and factors such as workload, work-life balance, and job satisfaction among XYZ Central Medan Tutoring's teaching staff. The study used a quantitative strategy based on multiple linear regression analysis. A calculated t value of 5.261, which is more than the t table of 1.999 and a significance level of 0.000 < 0.05, suggests that partially workload significantly and positively affects burnout, according to the study's results. The computed t value is -2.195 and the significance level is 0.032 < 0.05, indicating that work-life balance significantly and negatively affects burnout. At the same time, there is a statistically significant relationship between burnout and job satisfaction (t value > t table, p < 0.05). At the same time, according to the computed F value of 20.094, which is higher than the F table value of 2.75 and a significance threshold of 0.000 < 0.05, all three independent factors significantly impact burnout. Workload, work-life balance, and job satisfaction can explain 46.8% of the variation in burnout, according to the Adjusted R Square value of 0.468. The remaining 53.2% is impacted by factors outside the research model.

Keywords: *Work Load, Work Life Balance, Job Satisfaction, Burnout.*

Copyright (c) 2026 Victor

✉ Corresponding author :

Email Address : Victorawen10@gmail.com

PENDAHULUAN

Di era persaingan global saat ini, sumber daya manusia harus kompeten, produktif, dan berdedikasi terhadap kesuksesan perusahaan agar dapat bertahan. Selain strategi dan teknologi, kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia secara efisien dan efektif merupakan faktor kunci keberhasilan suatu organisasi (Pettalongi et al., 2024). Salah satu tantangan utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah cara agar dapat menjaga kesejahteraan karyawan untuk tetap termotivasi, dan dapat terhindar dari kelelahan kerja yang berlebihan.

Konsep-konsep manajerial tersebut tidak hanya berlaku pada perusahaan bisnis atau manufaktur tetapi juga pada organisasi yang bergerak dibidang jasa seperti sekolah atau lembaga pendidikan, sehingga menarik untuk dilakukan analisis yang lebih lanjut. Sekolah adalah salah satu bentuk organisasi yang memiliki karakteristik manajerial tersendiri, di mana sumber daya manusianya yaitu guru atau pengajar yang berperan sebagai pilar paling utama dalam mencapai tujuan pendidikan yang (Sofia, 2023). Selain itu, tujuan pendidikan adalah untuk menciptakan individu yang siap menghadapi masa depan, berkualitas tinggi, dan bertanggung jawab (Victor & Selvia, 2023). Hal ini merupakan tanggung jawab dari pengajar, sebagai ujung tombak pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, namun sering kali para pengajar menghadapi tuntutan, kerja agar mencapai target akademik yang tinggi. Target akademik seperti peningkatan nilai siswa dan kelulusan ujian, sehingga menimbulkan tekanan psikologis yang besar. Beban mengajar yang melibatkan banyak siswa dengan tingkat kemampuan dan karakter yang beragam juga menguras energi fisik dan mental pengajar.

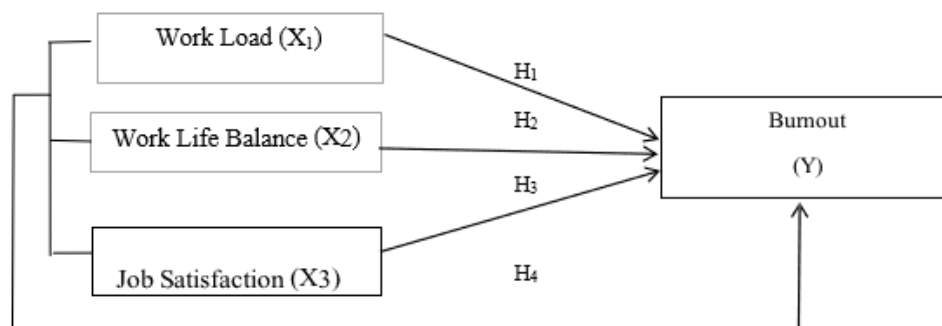
Selain itu, pentingnya pendidikan dalam mengembangkan tenaga kerja yang kompeten sudah terbukti dengan baik (Silvia et al., 2024). Tanggung jawab yang diemban oleh para pengajar tidaklah ringan, tidak hanya proses pengajaran dan pembinaan karakter siswa, tetapi juga mencakup berbagai tugas administrasi serta kegiatan non akademik lainnya, namun, di balik peran penting tersebut, kesejahteraan para pengajar sering kali belum sebanding dengan tanggung jawab dan *work load* yang diemban. Kondisi ini mendorong sebagian para pengajar sering mengalami rasa lelah dan *work load* yang lebih.

Salah satu contoh lembaga pendidikan yang banyak diminati orang tua untuk membimbing anak-anaknya menjadi lebih pintar yaitu bimbingan belajar (bimbel). Berikut contoh lembaga pendidikan yang cukup terkenal di Kota Medan yaitu bimbingan belajar XYZ Central Medan. Bimbingan belajar XYZ Central Medan adalah sebuah lembaga bimbingan belajar yang banyak mempekerjakan tenaga pengajar dari sekolah formal. Bimbingan belajar XYZ Central Medan terletak di Jl. Yos Sudarso KM 16,5, Simpang Kantor, Medan Labuhan. Lembaga kursus ini yang kemudian menjadi wadah bagi para pengajar untuk mendedikasikan waktu dan keahlian di luar jam sekolah formal. Para pengajar yang bekerja di sini dituntut untuk memberikan pelayanan pengajaran terbaik, dan harus berdedikasi tinggi

untuk peningkatan nilai dari setiap siswa. Diketahui bahwa para pengajar di lembaga bimbingan belajar dihadapkan pada *work load* (work load) yang cukup tinggi. Para pengajar harus mempersiapkan pengajaran secara konsisten meskipun menghadapi kelelahan akibat jadwal padat dan tekanan waktu. Situasi ini diperburuk oleh kurangnya kontrol pengajar terhadap *work load*, metode pembelajaran, maupun kebijakan lembaga, sehingga menimbulkan perasaan tidak berdaya dalam menjalankan tugas. Beban kerja (work load) berlebih yang tidak diimbangi dengan waktu istirahat memadai merupakan salah satu pemicu utama burnout (Waliamin et al., 2023). Diketahui burnout yaitu kondisi kelelahan emosional, penurunan motivasi, dan berkurangnya kinerja akibat stres kerja yang berkepanjangan. Burnout dapat menurunkan motivasi, produktivitas, dan kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa, sehingga para siswa merasa beban dalam mengikuti pembelajaran yang diberikan. Hal ini tentunya sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Rahmadani et al., 2023), bahwa pekerjaan yang menumpuk, kehidupan yang tidak seimbang antara kerja dan kehidupan pribadi akan sangat berpengaruh terhadap burnout. Hasil penelitian ini merupakan research gap yang membuktikan bahwa kondisi kelelahan atau burnout dapat dipicu oleh banyaknya beban dalam pekerjaan dan ketidakseimbangan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Lebih lanjut, ketika work load meningkat secara signifikan akan berpengaruh positif terhadap burnout para pengajar di bimbingan belajar, yang ditandai dengan meningkatnya kelelahan emosional dan mental. Dari hasil penelitian ini pula yang mendasari penarikan hipotesis penelitian bahwa work load berpengaruh positif terhadap burnout dalam kegiatan organisasi.

Kerangka konseptual dalam pembahasan diatas adalah suatu hubungan atau kaitan antara work load, work life balance dan job satisfaction terhadap burnout pengajar di bimbingan belajar XYZ Central Medan. Konsep kerangka ini digunakan untuk mengetahui atau menjelaskan secara jelas tentang work load, work life balance dan job satisfaction terhadap burnout. Dari uraian yang telah dijelaskan tersebut maka dapat disusun kerangka konseptual penelitian ini adalah:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



METODOLOGI

Penelitian ini mengadopsi teknik deskriptif kuantitatif, yang sistematis, terencana, dan terstruktur sejak awal hingga desain penelitian (Yap & Awen, 2022). Dalam buku (Sugiyono, 2019), penelitian deskriptif kuantitatif melibatkan penghitungan dan pengukuran data secara eksplisit serta penyajiannya dalam

bentuk numerik untuk analisis objektif. Studi ini mengumpulkan data primer dan sekunder (Sugiyono, 2019). Peneliti mengumpulkan data primer dari responden melalui penyampaian kuesioner, analisis dokumen, dan observasi lapangan. Selain itu, studi ini menggunakan data primer dari sumber internet termasuk situs web XYZ Central Medan Tutoring dan media sosial untuk memverifikasi penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Ringkasan Pengiriman , Pengembalian dan Deskripsi Responden

Instrumen penelitian berupa angket kuesioner yang telah disusun dan melalui tahap penyempurnaan selanjutnya disebarakan kepada seluruh responden yang menjadi subjek penelitian, yaitu para pengajar di Bimbingan Belajar (Bimbel) XYZ Central Medan. Proses pendistribusian hingga pengembalian kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti guna memastikan bahwa seluruh responden menerima dan mengisi kuesioner sesuai dengan petunjuk yang telah diberikan. Selain itu, cara ini juga bertujuan untuk meminimalkan kesalahan pengisian serta meningkatkan tingkat respons (response rate) penelitian.

Tabel 3.1 Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang dibagikan	66
Kuesioner yang kembali	66
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang dapat diolah	66
Kuesioner yang tidak dapat diolah	0
Tingkat Pengembalian Kuesioner	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Deskripsi responden berdasarkan karakteristik responden seperti pada Tabel 3.2:

Tabel 3.2 Rincian karakteristik responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	20	30%
Perempuan	46	70%

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Hasil pengolahan data berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut ini:

Usia	Jumlah Responden	Persentase
18 - 25 Tahun	25	37,9%
26 - 33 Tahun	17	25,8%
34 - 41 Tahun	16	24,2%
42 - 49 Tahun	5	7,6%
50 - 57 Tahun	3	4,5%
Jumlah	66	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

2. Statistik Deskriptif

Pada penelitian ini juga diketahui bahwa variabel penelitian terdiri variabel

bebas yaitu *work load* (X1), *work life balance* (X2), *job satisfaction* (X3) dan variabel terikat adalah *burnot* (Y). Adapun hasil pengujian statistik deskriptif dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Statistik Deskriptif Variabel Work Load

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
P1	66	1	5	3.79	1.463
P2	66	1	5	4.08	1.373
P3	66	2	5	4.65	.690
P4	66	2	5	4.38	1.004
P5	66	1	5	4.29	1.078
P6	66	2	5	4.27	1.031
P7	66	2	5	4.39	.926
P8	66	1	5	4.30	1.081
TOTAL	66	25	40	34.15	3.600
Valid N (listwise)	66				

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Tabel 3.5 Statistik Deskriptif Variabel *work life balance*

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
P1	66	1	5	3.06	1.276
P2	66	1	5	3.00	1.228
P3	66	1	5	3.48	1.126
P4	66	2	5	3.97	1.081
P5	66	1	5	3.68	1.152
P6	66	2	5	4.03	1.123
TOTAL	66	18	30	21.23	2.535
Valid N (listwise)	66				

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Tabel 3.6 Statistik Deskriptif Variabel *Job Satisfaction*

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
P1	66	2	5	4.09	1.147
P2	66	1	5	4.29	1.004
P3	66	1	5	4.61	.802
P4	66	2	5	4.55	.880
P5	66	1	5	4.32	.995
P6	66	2	5	4.24	.993
TOTAL	66	18	30	26.09	1.895

Valid N (listwise)	66				
--------------------	----	--	--	--	--

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Tabel 3.7 Statistik Deskriptif Variabel *Burnout*

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
P1	66	1	5	3.77	1.486
P2	66	1	5	4.29	1.120
P3	66	3	5	4.68	.559
P4	66	2	5	4.27	9.69
P5	66	1	5	4.36	1.076
P6	66	2	5	4.32	1.069
P7	66	1	5	4.29	1.107
P8	66	1	5	4.23	1.081
TOTAL	66	24	40	34.21	3.261
Valid N (listwise)	66				

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

3. Uji Validitas

Penelitian ini menguji reliabilitas data yang dikumpulkan dari 30 partisipan. Butir pernyataan dianggap valid jika nilai *r* hitungnya (*r* count) lebih tinggi dari nilai *r* tabel (*r* table) sebesar 0,361 atau jika nilai signifikansinya (*sig.*) lebih rendah dari 0,05, sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan untuk uji validitas studi ini. Hasil uji validitas data ditampilkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.8 Uji Validitas Variabel Work-Life Integration (*X*₁)

Variabel	Item Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel (0,05)	Keterangan
<i>Work Load</i> (<i>X</i> ₁)	Pernyataan 1	0,891	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,891	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,908	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,776	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,761	0,361	Valid
	Pernyataan 6	0,726	0,361	Valid
	Pernyataan 7	0,716	0,361	Valid
	Pernyataan 8	0,660	0,361	Valid
<i>Work Life Balance</i> (<i>X</i> ₂)	Pernyataan 1	0,846	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,801	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,785	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,817	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,669	0,361	Valid
<i>Job Satisfaction</i> (<i>X</i> ₃)	Pernyataan 6	0,514	0,361	Valid
	Pernyataan 1	0,921	0,361	Valid

<i>Burnout (Y)</i>	Pernyataan 2	0,882	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,886	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,904	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,797	0,361	Valid
	Pernyataan 6	0,723	0,361	Valid
	Pernyataan 1	0,786	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,835	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,801	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,831	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,832	0,361	Valid
	Pernyataan 6	0,917	0,361	Valid
	Pernyataan 7	0,878	0,361	Valid
	Pernyataan 8	0,747	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

4. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dalam penelitian ini setelah semua item pernyataan dipastikan sah. Kriteria nilai Alpha Cronbach adalah inti dari pengujian reliabilitas. Reliabilitas atau konsistensi internal kuesioner ditentukan oleh apakah nilai Alpha Cronbach-nya 0,60 atau lebih besar. Di sisi lain, jika nilai Alpha Cronbach kurang dari 0,60, itu menunjukkan bahwa instrumen tersebut tidak reliabel. Tabel 3.9 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas variabel:

Tabel 3.9 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
<i>Work Load (X1)</i>	0,916	8
<i>Work Life Balance (X2)</i>	0,816	6
<i>Job Satisfaction (X3)</i>	0,922	6
<i>Burnout (Y)</i>	0,933	8

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

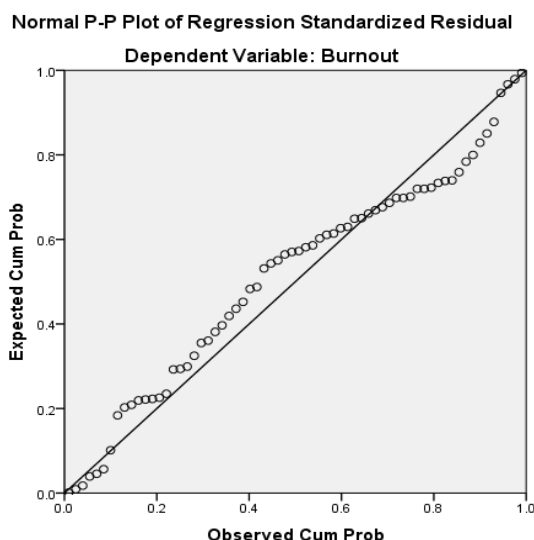
5. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji asumsi klasik memeriksa apakah data penelitian terdistribusi secara teratur. Analisis regresi membutuhkan distribusi data normal, sehingga uji ini sangat penting.

Plot probabilitas normal (P-P plot) menguji normalitas. Hasil uji normalitas penelitian didasarkan pada analisis plot probabilitas normal.

Gambar 3.2 menunjukkan grafik plot P-P normal untuk pengujian normalitas:

Gambar 3.2 Grafik Normal P-Plot



Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Titik-titik data pada Gambar 3.2 tampak tersebar dan sejajar dengan orientasi garis diagonal. Hasilnya menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal. Sebaliknya, titik-titik data yang tersebar atau tidak sesuai dengan distribusi yang diharapkan tidak mendukung kesimpulan bahwa data terdistribusi secara teratur.

Hasil uji One Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada Tabel 3.10:

**Tabel 3.10. uji One Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.32171247
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.104
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Tabel 3.10 menunjukkan bahwa nilai signifikansi asimtotik (2-tailed) adalah 0,055. Pada $0,055 > 0,05$, angka ini melampaui batas signifikansi yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu 0,05. Hasil menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal. Data ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik, khususnya asumsi normalitas.

6. Uji Multikolinearitas

Dalam model regresi linier, uji multikolinearitas mencari tanda-tanda korelasi yang kuat antara variabel independen. Untuk mengetahui apakah ada multikolinearitas

antar variabel, kami membandingkan nilai *variance inflation factor* (VIF) setiap variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

Pengambilan keputusannya:

1. VIF > 5, maka diduga mempunyai persoalan multikolinearitas.
2. VIF < 5, maka tidak terdapat multikolinearitas
3. *Tolerance* < 0,1, maka diduga mempunyai persoalan multikolinearitas.
4. *Tolerance* > 0,1, maka tidak terdapat multikolinearitas.

Di bawah ini pada Tabel 3.11 Anda dapat melihat hasil uji multikolinearitas:

Tabel 3.11 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.777	8.884		2.339	.023		
	Work Load	.251	.100	.276	2.518	.014	.679	1.473
	Work Life Balance	-.365	.166	-.284	-2.195	.032	.489	2.044
	Job Satisfaction	.485	.209	.279	2.321	.024	.568	1.762

a. Dependent Variable: Burnout

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka hasil tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai toleransi untuk masing-masing variabel independen dalam penelitian ini lebih tinggi dari 0,10. *work load* tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas karena mencapai nilai toleransi 0,679, yang lebih besar dari 0,10. Selain itu, tidak ada masalah multikolinearitas dengan variabel keseimbangan kerja-hidup karena nilai toleransinya adalah 0,489, yang lebih besar dari 0,10. Nilai toleransi untuk variabel *job satisfaction* adalah 0,568, yang lebih tinggi dari 0,10 ($0,568 > 0,10$), sehingga meniadakan kemungkinan multikolinearitas.

2. Ketentuan penilaian data selanjutnya yaitu dengan melihat nilai VIF < 10. Pada variabel penelitian work load yang hasilnya dapat dilihat pada tabel diatas maka nilainya yaitu $1,473 < 10$, untuk variabel work life balance nilai VIF nya yaitu sebesar 2,044, artinya $2,044 < 10$, dan pada variabel job satisfaction nilai VIF nya yaitu sebesar 1,762, artinya $1,762 < 10$. Dari hasil pengujian tersebut maka dapat dikatakan bahwa data keseluruhan baik.

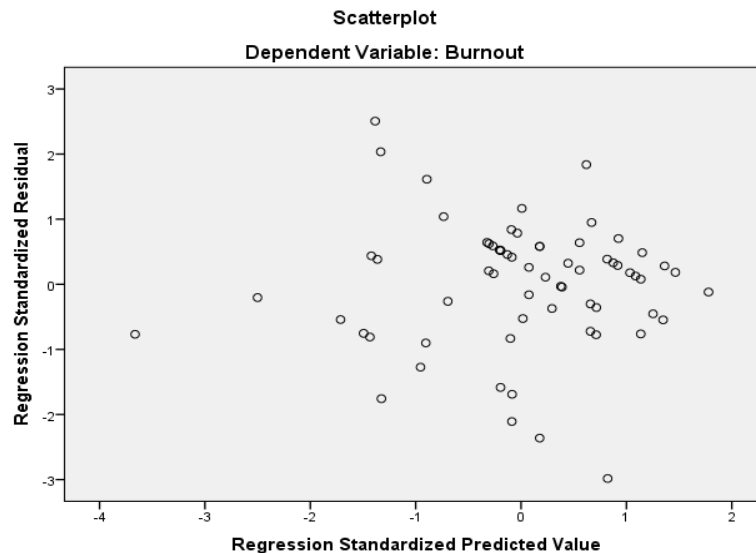
7. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah varians residual dari observasi yang berbeda tidak sama dalam model regresi. Homoskedastisitas menggambarkan

situasi di mana varians residual dari observasi yang berbeda adalah sama, sedangkan heteroskedastisitas menggambarkan situasi di mana varians residual tersebut berbeda. Agar dianggap baik, model regresi seharusnya tidak menunjukkan heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastik.

Lihat Gambar 3.3 di bawah ini untuk hasil uji heteroskedastik:

Gambar 3.3 Grafik Scatterplot



Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Gambar 3.3 menunjukkan bahwa tidak ada struktur yang jelas pada titik-titik data, dan titik-titik tersebut tersebar secara acak di sepanjang sumbu Y. Penyebaran juga tidak terlokalisasi pada satu titik tertentu. Akibatnya, model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui dampak dan korelasi beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dalam suatu penelitian. Pengujian menggunakan regresi linier berganda menghasilkan hasil sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = burnout (*dependent variabel*)

X1 = *work load* (*independent variabel*)

X2 = *work life balance* (*independent variabel*)

X3 = *job satisfaction* (*independent variabel*)

a = konstanta

b1 = koefisien variabel *work load*

b2 = koefisien variabel *work life balance*

b3 = koefisien variabel *job satisfaction*

e = persentase kesalahan

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 3.12 di bawah ini:

Tabel 3.12 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardize	T	Sig.
		Coefficients	Std. Error	d		
		B		Beta		
1	(Constant)	20.777	8.884		2.339	.023
	Work Load	.251	.100	.276	2.518	.014
	Work Life Balance	-.365	.166	-.284	-2.195	.032
	Job Satisfaction	.485	.209	.279	2.321	.024

a. Dependent Variable: Burnout

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Dari Tabel 3.12 di atas, diperoleh uji regresi linear berganda dengan persamaan regresinya adalah:

$$Y = 20,777 + 0,251X_1 + (- 0,365) X_2 + 0,485 X_3$$

Penjelasan persamaan sebagai berikut:

Berdasarkan rumus matematis yang diuraikan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Hasil nilai dari konstanta (α) pada persamaan penelitian ini yaitu sebesar 20,777. Hal ini dapat menunjukkan bahwa jika variabel *work load* (X_1), *work life balance* (X_2) dan *job satisfaction* (X_3) dalam keadaan konstan maka *burnout* (Y) akan dapat dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 20,777.
- Variabel *work load* (X_1) pada penelitian ini sebesar 0,251, membuktikan bahwa variabel *work load* berpengaruh positif terhadap *burnout* di Bimbingan Belajar XYZ Central Medan. Lebih lanjut bahwa, hal ini membuktikan jika terjadi peningkatan variabel *work load* maka akan berpengaruh terhadap peningkatan *burnout* di Bimbingan Belajar XYZ Central Medan sebesar 25,1%.
- Variabel *work life balance* (X_2) pada penelitian ini sebesar -(0,365), membuktikan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh negatif terhadap *burnout* di Bimbingan Belajar XYZ Central Medan. Lebih lanjut bahwa, hal ini membuktikan jika terjadi peningkatan variabel *work life balance* maka akan berpengaruh terhadap peningkatan *burnout* di Bimbingan Belajar XYZ Central Medan sebesar 36,5%.
- Variabel *job satisfaction* (X_3) pada penelitian ini sebesar 0,485, membuktikan bahwa variabel *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *burnout* di Bimbingan Belajar XYZ Central Medan. Hal ini membuktikan jika terjadi peningkatan variabel *job satisfaction* maka akan berpengaruh terhadap peningkatan *burnout* di Bimbingan Belajar XYZ Central Medan sebesar 48,5%. Temuan ini mengindikasikan adanya hubungan searah antara *job satisfaction* dan *burnout*, di mana semakin tinggi tingkat *job satisfaction* yang dirasakan karyawan, maka tingkat *burnout* juga cenderung meningkat.

9. Uji Hipotesis

a) Uji t (Uji Secara Parsial)

Kondisi berikut terpenuhi untuk menghitung nilai t-tabel: terdapat 66 sampel (n) dan 4 variabel (k), sehingga derajat kebebasan (df) diperoleh dengan mengurangi 4 dari 66 (n - k), yang sama dengan 62. Selain itu, nilai t-tabel pada 62 derajat kebebasan adalah 1,999 karena uji yang digunakan adalah uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis didasarkan pada nilai ini. Hasil uji t, yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini, diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS.

Hasil uji thitung dapat dilihat pada tabel 3.13 di bawah ini:

Tabel 3.13 Uji t (Uji Secara Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.777	8.884		2.339	.023
	Work Load	.251	.100	.276	2.518	.014
	Work Life Balance	-.365	.166	-.284	-2.195	.032
	Job Satisfaction	.485	.209	.279	2.321	.024

a. Dependent Variable: Burnout

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

10. Uji F (Uji Secara Simultan)

Dengan kata lain, tes ini bertujuan untuk menentukan apakah kelelahan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor independen seperti *work load*, *work life balance*, dan *job satisfaction* secara bersamaan. Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k) (k-1)

Derajat bebas pembilang = $k - 1 = 4 - 1 = 3$

Derajat bebas penyebut = $n - k = 66 - 3 = 62$

Maka Ftabel = 2,75.

dapat dilihat pada tabel 3.14 sebagai berikut:

Tabel 3.14 Uji F (Uji Secara Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	340.658	3	113.553	20.094	.000 ^b
	Residual	350.373	62	5.651		
	Total	691.030	65			

a. Dependent Variable: Burnout

b. Predictors: (Constant), Job Satisfaction , Work Load, Work Life Balance

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Dalam penelitian ini, kami menguji hipotesis kami menggunakan uji simultan, yang juga dikenal sebagai uji F. Temuannya ditunjukkan pada tabel di atas. Nilai F yang dihitung adalah 20,094, dan tingkat signifikansinya adalah 0,000. Faktor *work load* (X1), keseimbangan kerja-hidup (X2), dan *job satisfaction* (X3) semuanya memiliki dampak pada kelelahan kerja (Y) jika digabungkan, seperti yang ditunjukkan oleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,094 > 2,75$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Akibatnya, kita dapat menerima H4 dan menolak H0. Ini membuktikan bahwa ketiga faktor independen tersebut memiliki peran penting dalam menjelaskan perbedaan tingkat kelelahan kerja karyawan.

11. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya berfungsi untuk mengetahui seberapa baik model tersebut menjelaskan variasi yang diamati pada variabel dependen. Di wilayah ini, $0 < R^2 < 1$, koefisien determinasi berada antara nol dan satu. Skor R² yang rendah menunjukkan bahwa faktor-faktor independen tidak menjelaskan variasi pada variabel dependen dengan baik.

**Tabel 3.15 Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.493	.468	2.377

a. Predictors: (Constant), Job Satisfaction, Work Load, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Burnout

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Nilai R Kuadrat yang dimodifikasi adalah 0,468, atau 46,8%, menurut data pada Tabel 4.17, yang dapat ditemukan di atas. Di XYZ Central Medan Tutoring, kelelahan kerja (Y) dipengaruhi oleh tiga variabel: *work load* (X1), keseimbangan kerja-hidup (X2), dan *job satisfaction* (X3). Variabel lain, yang mencakup 53,2% dari total, tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini. Dengan demikian, tingkat kelelahan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor lain, meskipun model penelitian ini memiliki daya penjas yang kuat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai pengaruh *work load*, *work life balance* dan *job satisfaction* terhadap *burnout* di Bimbingan Belajar XYZ Central Medan, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *work load* di XYZ Central Medan Tutoring berpengaruh terhadap burnout. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai t sebesar 5,261 untuk variabel *work load*, yang diperoleh menggunakan pengujian hipotesis parsial. Dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih rendah dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), nilai ini melebihi nilai t tabel ($5,261 > 1,999$). Oleh karena itu, di XYZ Central Medan Tutoring, burnout dipengaruhi oleh *work load*.
2. XYZ Central Medan Tutoring melihat korelasi negatif antara burnout dan keseimbangan kerja-hidup. Hal ini jelas ditunjukkan oleh hasil pengujian

hipotesis parsial, yang menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kerja-hidup memiliki pengaruh negatif terhadap burnout di XYZ Central Medan Tutoring ($t = -2,195$). Nilai ini lebih besar dari nilai t tabel ($-2,195 > 1,999$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,032$.

3. Hubungan antara *job satisfaction* dan burnout di Lembaga Bimbingan Belajar XYZ Central Medan signifikan. Bukti bahwa *job satisfaction* mempengaruhi burnout di Lembaga Bimbingan Belajar XYZ Central Medan dapat dilihat dari pengujian hipotesis parsial, di mana nilai t hitung untuk variabel *job satisfaction* adalah 5,261, menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih tinggi dari nilai t tabel ($2,518 > 1,999$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,014$.
4. Burnout (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu *work load* (X1), keseimbangan kerja-hidup (X2), dan *job satisfaction* (X3) jika dilihat secara keseluruhan. Hasil uji F menguatkan hal ini; pada tingkat signifikansi 0,000, nilai F hitung adalah 20,094. Estimasi F lebih besar dari F-tabel ($20,094 > 2,75$), dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), seperti yang ditunjukkan oleh angka ini.
5. Di XYZ Central Medan Tutoring, variabel X1, *work load*, dan X2, dan X3, yang mengukur keseimbangan kerja-hidup, dan *job satisfaction*, dapat menjelaskan 46,8% variasi pada Y, menurut nilai Adjusted R Square sebesar 0,468, atau 46,8%. Pada saat yang sama, faktor-faktor yang tidak terkait dengan variabel yang dipertimbangkan dalam penelitian ini menyumbang 53,2% sisanya.

Referensi :

- Arikunto. (2017). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik (Revisi ed)*. Rineka Cipta.
- Arini Sulistyowati, & Imam Muazansyah. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kesejahteraan Dosen terhadap Kepuasan Kerja dan Burnout. *Jurnal Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*, 5(2), 914–919.
- Arrozak, M., Sunaryo, H., & Khalikussabir. (2020). Pengaruh Worklife balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 9(12), 1–17.
- Astuti, D. A., Heryana, A., Nabila, A., Angeliana, A., & Kusumaningtiar. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Burnout Pada Tenaga Kesehatan Instalasi Pelayanan Radiologi Dan Kedokteran Nuklir RSUPN Cipto Mangunkusumo Tahun 2021. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*. 10 (1), 108-111, 10(1), 108–111.
- Hasanah N Imsar, & Nasution J. (2023). Analisis Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bank Muamalat Indonesia KC Medan Balai Kota. *Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 117–127.
- Hidayat. F. (2025). Metodologi Penelitian Administrasi Manajemen & Akuntansi. *Sekolah Tinggi Manajemen Bisnis Multi Sarana Manajemen Administrasi Dan Rekayasa Teknologi*.
- Hidayat, F., & Victor. (2025). Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Keaj Beaute Group. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 7(10), 3037–3053.

- Irawan, S. P., Idayati, F., Camar Praskadinata, H. Y., Dina, F., Abdurohim, A., Tasriastuti, N. A., Triono, F., Irdhayanti, E., Bisri, T. S., Nurdiah, S., Harapan, E., Koesmono, H. T., Rachmawati, I. A. K., Saputra, M. A., & Egim, A. S. (2024). *Pengantar manajemen: Pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan (Strategi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi dalam organisasi)*. Eureka Media Aksara.
- Laily, N., Veranita, M., Supriatna, D., Budiarti, S., Iskandar, S. P., M.M, Sudrajat, A., Taufik, Y., Pringgabayu, D., Turyandi, I., Ma'sum, H., Putri, D. E., Framesthi, D. B., Nurdiah, S., Oktaviani, T., Susilowati, R., & Karliena, Y. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Transformasi dan inovasi di era digital (Cetakan pertama)*. CV. Eureka Media Aksara.
- Lestari, D. A. K., & Purba, H. P. (2019). Pengaruh Work Life Balance terhadap Burnout pada perawat rumah sakit. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 8(2), 59–70.
- Nyoman, N., & Florenta, R. (2022). The Influence of Workload and Job Stress Against Burnout and Its Impact on Employee Performance of PT Bank BPD Bali Main Branch Denpasar. *JUSTBEST: Journal of Sustainable Business and Management*, 2(1), 35–43.
- Pettalongi, S., Gintulangi, S. O., Harahap, J. B., & Safitri, R. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Media Penerbit Indonesia.
- Praniti, S. D., Purwadhi, & Andikarya, R. O. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap Burnout dengan manajemen stres sebagai variabel mediasi pada Klinik dr. Nur Cimahi. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(1), 447–461.
- Pratiwi, N. M. M. I. P., & Dewi, G. A. M. (2023). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Organizational Justice terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Green Kubu Café. *E-Jurnal Manajemen*, 12(5), 436–459.
- Rahmadani, M. G., Puspita, V., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Burnout dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 4(1), 97–107.
- Ridwan, M., & Mulyani, S. R. (2023). Analysis of Factors Affecting Job Satisfaction and Its Impact on Burnout. *Jurnal Ekobistek*, 2(12), 545–550.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–39.
- Sari, A. N. (2024). Impact Of Burnout And Work Life Balance On Job Satisfaction Of Tabing SPBU Employees, Padang. *Cakrawala: Management Science Journal*, 1(1), 37–48.
- Sartika, G., Sunarsi, D., Nurhayati, N., Mardiah, A., Sarianti, K., Wibowo, U. D. A., Putri, R. M., Ramadhini, K., Widyanti, R. N., Widyatmoko, W. F., Rizky, G., & Rohman, A. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan aplikasi*. Literasi Langsung Terbit.
- Sedarmayanti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi dan Dinamikanya*. CV Pustaka Setia.
- Shaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2020). A critical review of the Job Demands–Resources Model: Implications for improving work and health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(1), 1–13.

- Sijabat, R., & Hermawati, R. (2021). Studi Beban Kerja dan Stress Kerja Berdampak Burnout Pada Pekerja Pelaut Berkebangsaan Indonesia. *Jurnal Saintek Maritim*, 22(1), 72–90.
- Silvia, S., Sofyan, S., Hidayat, F., Robin, R., & Wulandari, D. (2024). The Influence of Job Satisfaction and Work Motivation on Teacher Performance at Public Senior High School 9 Medan. *International Journal of Economics and Management Research*, 3(2), 95–102.
- Sofia. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori Aplikasi*. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan r&d (revisi ed)*. Alfabeta.
- Tampi, V. V. M., Pio, R. J., & Mukuan, D. D. S. (2025). Pengaruh Workload Dan Burnout terhadap Keinginan Keluar Kerja (Turnover Intention) pada PT. Anping Bitung. *Productivity*, 6(1), 16–23.
- Tonapa, E. P., Kawatu, P. A. T., & Kapantow, N. H. (2022). Hubungan Antara Beban Kerja dan Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja Tenaga Kesehatan pada Masa Pandemi Covid-19 di Puskesmas Bandar Khalipah Kabupaten Deli Serdang. *In Jurnal KESMAS*, 11(5), 150–157.
- Victor, V., & Selvia, S. (2023). Pengaruh Fasilitas Kampus dan Lingkungan Kampus Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa Program Studi Manajemen STMB MULTISMART Medan. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(4), 393–401.
- Waliamin, J., Puspita, V., & Rahmadani, M. (2023). Pengaruh Burnout dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Intelektual*, 2(1), 27–37.
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada PT. Mayora Indah). *Agora*, 8(1), 1–12.
- Yap, H., & Awen, V. (2022). Analisis Pengaruh Kualitas Guru dan Pembelajaran Online Terhadap Kinerja Guru SD DR. Wahidin Sudirohusodo Dimasa Pandemi Covid 19. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(2), 150–159. <https://doi.org/10.52643/jam.v12i2.2296>