

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, *SELF CONTROL*, DAN *WORKLOAD* TERHADAP *BURNOUT* PEGAWAI DI PUSKESMAS

THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE, SELF CONTROL, AND WORKLOAD ON EMPLOYEE BURNOUT AT TALAWAAN COMMUNITY HEALTH CENTER

Dinny Deysi Tumundo¹, Arrazi Bn Hasan Jan², Rita N. Taroreh³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: 1tumundodinny@gmail.com, 2arrazi@unsrat.ac.id,
3rita.taroreh@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance*, *Self Control*, dan *Workload* terhadap *Burnout* pada pegawai Puskesmas Talawaan. *Burnout* merupakan sindrom psikologis akibat stres kerja kronis, ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Ketidakseimbangan kehidupan kerja, rendahnya pengendalian diri, dan beban kerja berlebih diduga menjadi faktor penyebabnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 62 pegawai, dengan data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS. Hasil menunjukkan bahwa *Work-Life Balance*, *Self Control*, dan *Workload* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*. Secara parsial, *Work-Life Balance* dan *Workload* berpengaruh positif signifikan, sedangkan *Self Control* berpengaruh negatif signifikan. Temuan ini memberikan implikasi bagi manajemen Puskesmas Talawaan dalam merancang kebijakan kerja fleksibel, pelatihan pengendalian diri, dan manajemen beban kerja untuk menurunkan *Burnout* serta meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, *Self Control*, *Workload*, *Burnout*.

Abstract: This study aims to analyze the influence of *Work-Life Balance*, *Self Control*, and *Workload* on *Burnout* among employees at Puskesmas Talawaan. *Burnout* is a psychological syndrome caused by chronic work-related stress, characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment. Imbalances in work-life, low self-control, and excessive workload are suspected contributing factors. This study employed a quantitative approach using a survey method involving 62 employees, with data collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results indicate that *Work-Life Balance*, *Self Control*, and *Workload* simultaneously have a significant effect on *Burnout*. Partially, *Work-Life Balance* and *Workload* have a significant positive effect, while *Self Control* has a significant negative effect. These findings provide implications for the management of Puskesmas Talawaan in designing flexible work policies, self-control training, and workload management to reduce *Burnout* and improve employee well-being.

Keywords: *Work-Life Balance*, *Self Control*, *Workload*, *Burnout*.

Article history

Received: November 2025
Reviewed: November 2025
Published: November 2025

Plagirism checker no 1235
Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era modern, meningkatnya tuntutan pekerjaan menimbulkan tekanan bagi pekerja, terutama di sektor kesehatan. Puskesmas, sebagai garda terdepan pelayanan kesehatan masyarakat, berperan penting dalam menjaga kesehatan melalui layanan dasar seperti promosi, pencegahan, pengobatan, dan rehabilitasi, serta melaksanakan upaya kesehatan masyarakat (UKM) dan upaya kesehatan individu (UKP). Menurut World Health Organization (2022), sistem kesehatan yang efektif melibatkan 6 komponen utama: pelayanan kesehatan, tenaga kesehatan, sistem informasi, pembiayaan, obat dan teknologi, serta kepemimpinan dan tata kelola. Dalam melaksanakan berbagai peran tersebut, pegawai Puskesmas sering menghadapi tuntutan kerja yang tinggi dan tanggung jawab yang besar.

Puskesmas yang biasanya memiliki wilayah kerja satu kecamatan, dan jika terdapat lebih dari satu puskesmas, wilayah kerja dibagi berdasarkan konsep desa atau RW. Puskesmas Talawaan sebagai fasilitas utama di wilayahnya memiliki peran penting dalam memberikan layanan kesehatan. Namun, pegawai sering menghadapi beban kerja tinggi, jam kerja panjang, dan tanggung jawab besar, yang dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) serta menurunnya kemampuan pengendalian diri (*self control*), serta adanya beban kerja (*workload*) seperti penyelesaian tugas yang melebihi jam kerja normal dan tidak sesuai dengan jam operasional yang telah ditetapkan dapat menimbulkan risiko *burnout*.

Burnout pertama kali dikenalkan oleh Freudenberger (1974), sebagai respons negatif terhadap tekanan pekerjaan yang dialami staf pelayanan masyarakat. *Burnout* ditandai dengan perubahan sikap dan perilaku, seperti menarik diri secara psikologis, merasa tidak berharga, kehilangan harapan, kelelahan, ketidakberdayaan, serta menurunnya perhatian terhadap lingkungan sekitar, yang dapat berujung pada penurunan kinerja (Maslach & Leiter, 2020). Penelitian dari Greenhaus dan Allen (2020) menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan risiko stres dan *burnout* pada pegawai.

Di Indonesia, khususnya di Puskesmas Talawaan, pegawai kerap menghadapi tekanan kerja tinggi karena tanggung jawab besar dengan sumber daya terbatas. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) dapat menimbulkan stres kronis dan meningkatkan risiko *burnout* (Calderwood *et al.*, 2021). *Work-life balance* sendiri adalah kemampuan individu menyeimbangkan kehidupan profesional dan pribadi. Allen *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan kebijakan kerja fleksibel dapat menurunkan gejala *burnout*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winata & Nurhasanah (2022) yang menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *burnout* pada mahasiswa yang bekerja.

Selain *work-life balance*, faktor lain yang berperan dalam mencegah *burnout* adalah *self control* atau pengendalian diri, yaitu kemampuan individu mengatur emosi, pikiran, dan perilaku saat menghadapi tekanan. Tangney *et al.*, (2018) menyatakan bahwa *self control* yang tinggi dapat mengurangi risiko *burnout* dengan membantu pegawai mengelola stres secara efektif. Di Puskesmas Talawaan, pengendalian diri penting karena pegawai sering menghadapi situasi yang menuntut ketenangan dan ketelitian dalam pengambilan keputusan. Penelitian Kantri dan Melisa (2024) menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara kontrol diri dan *burnout* pada pegawai negeri sipil di Mall Pelayanan Publik Kota Padang, artinya semakin tinggi kontrol diri, semakin rendah tingkat *burnout*. Karena pegawai dengan *self control* tinggi lebih mampu mengelola stres dan mengurangi dampak negatif tekanan kerja, sedangkan rendahnya *self control* dapat memperburuk kondisi *burnout*.

Sementara itu, beban kerja (*workload*) yang berlebihan juga berpotensi meningkatkan risiko terjadinya *burnout*, terutama apabila tidak diimbangi dengan ketersediaan sumber daya yang memadai. *Workload* merujuk pada jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dalam periode tertentu. Kahn (2022) menyatakan bahwa

ketidakseimbangan beban kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan kelelahan. Maslach dan Leiter (2020) menambahkan bahwa beban kerja yang berlebihan tanpa dukungan sumber daya yang cukup dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun emosional. Kondisi ini juga terlihat di Puskesmas Talawaan, di mana tingginya jumlah pasien dan keterbatasan tenaga kesehatan menyebabkan peningkatan beban kerja pegawai, sehingga berpotensi memicu *burnout*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rotintsulu *et al.*, (2024) yang menemukan hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dan tingkat *burnout* karyawan di Bank BNI KC Manado. Dengan demikian menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja agar tidak terjadi ketidakseimbangan antara beban kerja dan ketersediaan sumber daya yang dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan motivasi, serta meningkatkan risiko *burnout*.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan di atas, penelitian mengenai pengaruh *work-life balance*, *self control*, dan *workload* terhadap *burnout* pada pegawai, khususnya di Puskesmas Talawaan, masih tergolong terbatas. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan harapan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di Puskesmas Talawaan, khususnya untuk menurunkan tingkat *burnout* sekaligus meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kinerja pegawai. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi *burnout*, seperti *work-life balance*, *self control*, dan *workload*, manajemen dapat merancang intervensi yang lebih tepat dan efektif. Upaya ini tidak hanya berpotensi menurunkan risiko *burnout*, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta produktivitas pegawai.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Burnout* pada pegawai di Puskesmas Talawaan.
2. Untuk Mengetahui pengaruh *Self Control* terhadap *Burnout* pada pegawai di Puskesmas Talawaan.
3. Untuk Mengetahui pengaruh *Workload* terhadap *Burnout* pada pegawai di Puskesmas Talawaan.
4. Untuk Mengetahui *Work-Life Balance*, *Self Control*, dan *Workload* Berpengaruh terhadap *Burnout* pegawai di Puskesmas Talawaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Thamrin (2020:10), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kombinasi keterampilan logis dan fisik yang dimiliki seseorang, dipengaruhi oleh faktor genetik dan lingkungan, serta diperlakukan sebagai aset berharga yang perlu dikembangkan. MSDM mencakup pengelolaan perencanaan SDM, pengembangan karir, kompensasi, kesejahteraan, keselamatan kerja, dan hubungan industrial. Noe *et al.*, (2021) menekankan bahwa MSDM bertujuan mengelola talenta untuk mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan keterampilan, motivasi, dan retensi. Sedangkan, Boxall dan Purcell (2022) menyoroti pentingnya keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan. Secara keseluruhan, MSDM berfungsi untuk memaksimalkan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Burnout

Menurut Maslach & Leiter (2021), *burnout* adalah sindrom akibat stres kerja kronis, ditandai kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Kondisi ini muncul dari ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya individu serta

dapat memengaruhi kesejahteraan fisik, psikologis, serta hubungan interpersonal (Schaufeli, 2022; Shirom & Melamed, 2020). WHO (2022) menekankan tiga ciri utama *burnout*: kelelahan, sikap sinis terhadap pekerjaan, dan berkurangnya efikasi profesional. Dalam penelitian ini, indikator *burnout* merujuk pada konsep yang dikemukakan oleh Maslach & Leiter (2021), yang mencakup beberapa aspek penting yaitu, sebagai berikut:

1. Keletihan Emosional (*Emotional Exhaustion*)
2. Depersonalisasi (*Depersonalization*)
3. Penurunan Prestasi Kerja (*Reduced Personal Accomplishment*)
4. Keterasingan dari Pekerjaan (*Detachment*)
5. Gangguan Tidur dan Fisik (*Sleep and Physical Disturbances*)

Work-Life Balance

Work-life balance adalah kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, sehingga dapat memenuhi tanggung jawab tanpa mengabaikan kesejahteraan diri. Kalliath dan Brough (2020) menyatakan bahwa *work-life balance* mencerminkan kemampuan seseorang mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis, menghasilkan kesejahteraan fisik, mental, dan emosional. Menurut Greenhaus dan Allen (2020), *work-life balance* adalah tingkat keterlibatan dan kepuasan yang seimbang antara peran pekerjaan dan non-pekerjaan, dengan meminimalkan konflik di antara keduanya. Secara keseluruhan, *work-life balance* menjadi tolok ukur kesejahteraan individu karena memungkinkan keharmonisan antara kehidupan pribadi dan tanggung jawab pekerjaan (Fisher, 2021). Dalam penelitian ini, indikator *work-life balance* merujuk pada konsep yang dikemukakan oleh Sirgy dan Lee (2021), yang mencakup beberapa aspek penting yaitu, sebagai berikut:

1. Fleksibilitas Waktu
2. Dukungan Sosial
3. Pengendalian Terhadap Beban Kerja
4. Kepuasan Kerja
5. Kesehatan Fisik dan Mental

Self Control

Self control atau pengendalian diri didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mengatur pikiran, emosi, dan perilaku agar selaras dengan tujuan jangka panjang, meskipun menghadapi godaan atau situasi yang menantang (Matulessy *et al.*, 2020). Baumeister dan Vohs (2020) menambahkan bahwa *self control* adalah kemampuan untuk menahan respon dominan dan mengarahkan perilaku menuju tujuan yang lebih bernilai, meskipun sumber daya ini bersifat terbatas. Secara keseluruhan, *self control* memungkinkan individu bertindak positif dan adaptif dalam menghadapi tekanan internal maupun eksternal. Dalam penelitian ini, indikator *self control* mengacu pada konsep Averill dalam (Widyaningrum & Susilarini, 2021), yang mencakup beberapa aspek utama, sebagai berikut:

1. Mengendalikan Perilaku (*Behavior Control*)
2. Mengatur Kognitif (*Cognitive Control*)
3. Mengontrol Keputusan (*Decisional Control*)

Workload

Menurut Ewaldy *et al.*, (2023), beban kerja atau *workload* adalah jumlah proses atau tugas yang harus diselesaikan pekerja dalam periode tertentu, mencakup aspek fisik, mental, dan emosional. Tarwaka (2021) menambahkan bahwa beban kerja muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja, kemampuan individu, dan persepsi karyawan. Mahwati *et al.*, (2021) menekankan bahwa beban kerja mencerminkan tuntutan fisik dan mental yang harus ditanggung pekerja, termasuk volume pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban. Dalam

penelitian ini, indikator beban kerja (*workload*) merujuk pada konsep yang dikemukakan oleh Ewaldy *et al.*, (2022), yang meliputi berbagai dimensi penting, antara lain:

1. Kondisi Pekerjaan
2. Penggunaan waktu Kerja
3. Target yang harus dicapai
4. Standar pekerjaan

Penelitian Terdahulu

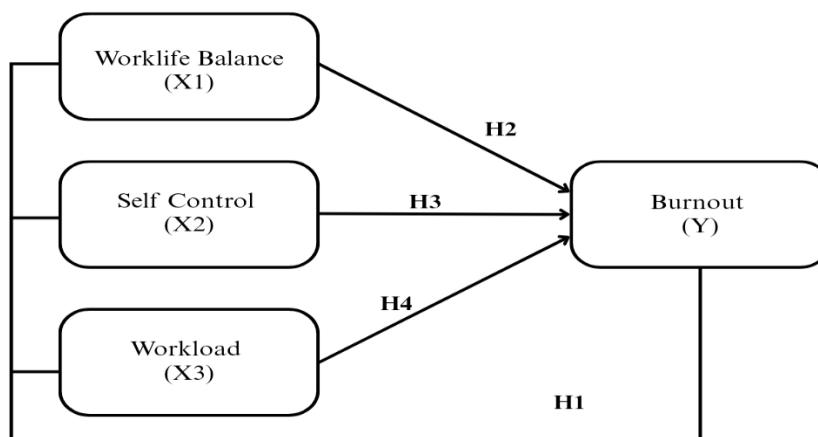
Penelitian Brigitta Liberty Winata dan Nina Nurhasanah (2022) meneliti pengaruh *Work Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan *Organizational Commitment* terhadap *Burnout* pada mahasiswa bekerja. Dengan 119 responden dan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS 26, hasil menunjukkan *Work Life Balance* berpengaruh positif, *Self-Efficacy* berpengaruh negatif, dan *Organizational Commitment* berpengaruh negatif namun tidak signifikan. Uji F (22,831; $p = 0,000$) menegaskan pengaruh simultan ketiga variabel terhadap *Burnout*.

Penelitian Kantri dan Melisa (2024) meneliti hubungan antara *self-control* dan *burnout* pada Pegawai Negeri Sipil di Mall Pelayanan Publik Kota Padang. Sampel sebanyak 41 PNS dianalisis menggunakan skala *self control* dan *burnout*, dengan uji validitas dan reliabilitas menunjukkan hasil memadai ($\alpha = 0,885$ untuk *self-control*, $\alpha = 0,951$ untuk *burnout*). Hasil analisis menunjukkan korelasi negatif yang signifikan ($r = -0,542$, $p = 0,000$), artinya semakin tinggi *self control*, semakin rendah *burnout*, dengan kontribusi efektif *self control* terhadap *burnout* sebesar 29%.

Penelitian Yohana C. Rotinsulu, Victor P. K. Lengkong, dan Rudie Y. Lumantow (2024) meneliti pengaruh *workload*, *job insecurity*, dan *work-family conflict* terhadap *burnout* karyawan Bank BNI KC Manado. Sampel seluruh karyawan (50 orang) dianalisis menggunakan kuisioner dan *path analysis* dengan SmartPLS. Hasil menunjukkan bahwa *workload*, *job insecurity*, dan *work-family conflict* masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, sehingga ketiga variabel ini secara simultan memengaruhi tingkat *burnout* karyawan.

Penelitian Putu Meliantha Kusumawati dan I. Gusti Ayu Manuati Dewi (2021) meneliti pengaruh *workload* terhadap *burnout* yang dimediasi oleh *job stress* pada 50 perawat di RSD Mangusada Badung. Analisis menggunakan *path analysis*, uji Sobel, dan VAF menunjukkan bahwa *workload* dan *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, serta *job stress* memediasi sebagian pengaruh *workload* terhadap *burnout*. Hasil ini menegaskan bahwa beban kerja yang tinggi meningkatkan stres kerja, yang berpotensi memicu *burnout*.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Hipotesis Penelitian

Hipotesis 1: Diduga *Work-Life Balance*, *Self Control*, *Workload* Berpengaruh Positif terhadap *Burnout*

Hipotesis 2: Diduga *Work-Life Balance* Berpengaruh Positif terhadap *Burnout*

Hipotesis 3: Diduga *Self Control* Berpengaruh Positif terhadap *Burnout*

Hipotesis 4: Diduga *Workload* Berpengaruh Positif terhadap *Burnout*

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan pengolahan data numerik untuk menganalisis pengaruh antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2020), metode ini bersifat deduktif, yaitu menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya dengan data empiris. Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antarvariabel.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2020), populasi adalah seluruh objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang menjadi fokus penelitian dan sampel adalah bagian populasi yang dianalisis. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh, sehingga sampelnya sama dengan populasi, yaitu 62 pegawai Puskesmas Talawaan (59 PNS & 3 P3K).

Tabel 1. Sampel Penelitian

No	Profesi	Jumlah
1.	Dokter Umum	6
2.	Perawat	22
3.	Bidan	18
4.	Kesling	3
5.	Gizi	3
6.	Apoteker	1
7.	Asisten Apoteker	1
8.	Gigi	2
9.	Dokter Gigi	1
10.	Analisis	1
11.	Promkes	3
12.	Epidemiologi	1

Sumber: Tata Usaha Puskesmas Talawaan, Diolah Peneliti (2025)

Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung oleh peneliti melalui pengamatan di lapangan dan tanggapan dari pegawai Puskesmas Talawaan sebagai responden, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi literatur dari buku, jurnal, dan sumber lain yang relevan, baik di perpustakaan kampus maupun di luar kampus.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2020) teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan, seperti melalui wawancara, observasi, kuesioner, atau studi dokumentasi, sesuai jenis penelitiannya. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner. Observasi dilakukan dengan pengamatan langsung yang teratur dan sistematis terhadap objek penelitian, termasuk pada tahap pasca

penelitian. Sementara itu, kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi secara terstruktur dan sistematis, dengan skala Likert lima poin untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 2. Skala Likert

Jawaban Indikator	Keterangan	Nilai Indikator
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Work-Life Balance (X ₁)	Greenhaus dan Allen (2020) menyatakan bahwa <i>work-life balance</i> merupakan tingkat keterlibatan dan kepuasan yang seimbang antara tanggung jawab pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan, di mana konflik antara keduanya dapat diminimalkan.	1.Fleksibilitas Waktu 2.Dukungan Sosial 3.Pengendalian Terhadap Beban Kerja 4.Kepuasan Kerja 5.Kesehatan Fisik dan Mental (Sirgy dan Lee, 2021)
Self Control (X ₂)	Menurut Matulesy et al., (2020), pengendalian diri atau <i>self control</i> adalah kemampuan individu untuk mengarahkan, mengatur, dan menuntun perilaku mereka agar tetap berada pada jalur yang positif.	1.Mengendalikan Perilaku 2.Mengatur Kognitif 3.Mengontrol Keputusan Averill dalam (Widyaningrum & Susilarini, 2021)
Workload (X ₃)	Menurut Ewaldy et al., (2023) Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan konsep yang memiliki banyak sisi yang meliputi aspek mental, emosional, dan fisik.	1.Kondisi pekerjaan 2.Penggunaan waktu kerja 3.Target yang harus dicapai 4.Standar pekerjaan (Ewaldy et al., 2022)
Burnout (Y)	Maslach dan Leiter (2021) <i>Burnout</i> didefinisikan sebagai sindrom yang terdiri dari kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Mereka menekankan bahwa <i>burnout</i> adalah hasil dari ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki individu.	1.Keletihan Emosional 2.Depersonalisasi 3.Penurunan Prestasi Kerja 4.Keterasingan dari Pekerjaan 5.Gangguan Tidur dan Fisik (Maslach & Leiter, 2021)

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2021), uji validitas digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Kevalidan tercapai jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner mampu merepresentasikan konsep yang diukur. Uji ini dapat dilakukan menggunakan analisis faktor untuk memastikan kesesuaian pengukuran, dan dalam penelitian ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS untuk menentukan item kuesioner yang valid maupun yang harus dihapus.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2021), reliabilitas mengukur sejauh mana kuesioner dapat diandalkan sebagai indikator variabel tertentu. Kuesioner dianggap reliabel jika respons peserta konsisten dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, reliabilitas akan diuji menggunakan SPSS, dengan kriteria: koefisien $\alpha \geq 0,6$ dianggap reliabel, sedangkan $< 0,6$ tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji Asumsi Klasik meliputi Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas. Menurut Sugiyono (2020), uji ini bertujuan memastikan data tidak bias, stabil, dan koefisien regresi dapat diestimasi dengan benar.

Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2020), uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal, yang penting bagi analisis statistik parametrik. Ada lima metode untuk menguji normalitas, yaitu histogram, normal probability plot, skewness dan kurtosis, uji chi-square, dan Kolmogorov-Smirnov (KS), namun KS dianggap paling signifikan. Dalam penelitian ini, uji normalitas residual dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan interpretasi, jika nilai Sig $< 0,05$ berarti distribusi tidak normal, sebaliknya jika nilai Sig $> 0,05$ berarti data telah terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Kutner *et al.*, (2021), multikolinearitas terjadi ketika variabel independen dalam regresi memiliki korelasi tinggi, yang dapat menimbulkan masalah dalam estimasi dan interpretasi koefisien. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan *Variance Inflation Factor* (VIF), di mana VIF < 10 menunjukkan multikolinearitas tidak signifikan, dan VIF ≥ 10 menunjukkan multikolinearitas tinggi yang perlu penanganan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah varians residual dalam regresi bergantung pada variabel independen. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi dan residual. Jika titik-titik menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, varians residual dianggap konstan dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2020), teknik analisis data adalah proses mengolah data menjadi informasi yang dapat menjawab rumusan masalah atau hipotesis. Analisis data dibagi menjadi kuantitatif (statistik) dan kualitatif (non-statistik). Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan memahami hubungan antarvariabel. Persamaan untuk model regresi linier berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (*Burnout*)

X₁, X₂, X₃ = Variabel independen (*Work-Life Balance*, *Self Control*, *Workload*)

B₀ = Konstanta

B₁, B₂, B₃ = Koefisien regresi

e = Error term

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F-Test)

Uji F simultan adalah metode statistik untuk mengetahui signifikansi pengaruh bersama variabel independen terhadap variabel dependen dalam regresi. Menurut Ghozali (2021), uji ini penting untuk menilai signifikansi model secara keseluruhan, dengan catatan asumsi dasar regresi seperti linearitas, homoskedastisitas, dan normalitas residual telah terpenuhi. Berikut pengujian yang dilakukan:

1. Probabilitas signifikansi (p-value)
 - Jika $p\text{-value} > 0,05 \rightarrow H_0$ diterima, H_a ditolak
 - Jika $p\text{-value} < 0,05 \rightarrow H_0$ ditolak, H_a diterima
2. Perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel}
 - Jika nilai absolut $F_{hitung} > F_{tabel} \rightarrow H_0$ ditolak, H_a diterima
 - Jika nilai absolut $F_{hitung} \leq F_{tabel} \rightarrow H_0$ diterima, H_a ditolak

Uji Parsial (Uji T-test)

Uji t parsial digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam regresi. Menurut Ghozali (2021), uji ini bertujuan mengetahui apakah setiap variabel independen berpengaruh signifikan secara statistik, dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} atau melihat p-value. Pengujian dilakukan sesuai ketentuan berikut:

1. Berdasarkan nilai signifikansi (p-value)
 - Jika $p\text{-value} > 0,05 \rightarrow H_0$ diterima, H_a ditolak
 - Jika $p\text{-value} < 0,05 \rightarrow H_0$ ditolak, H_a diterima
2. Berdasarkan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel}
 - Jika nilai absolut $T_{hitung} > T_{tabel} \rightarrow H_0$ ditolak, H_a diterima
 - Jika nilai absolut $T_{hitung} \leq T_{tabel} \rightarrow H_0$ diterima, H_a ditolak

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah ukuran statistik yang menunjukkan sejauh mana model regresi mampu menjelaskan variasi data. Dalam pengujian ini, R^2 digunakan untuk menilai kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini, deskripsi responden meliputi seluruh 62 pegawai ASN yang dijadikan sampel melalui teknik jenuh, sehingga semua anggota terlibat. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden perempuan sebanyak 59 orang (95,2%) dan laki-laki 3 orang (4,8%). Dari segi status pekerjaan, 59 orang (95,2%) berstatus PNS dan 3 orang (4,8%) berstatus P3K.

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Signifikansi	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> (X_1)	$X_{1.1}$	0,000	0,895	0,246	Valid
	$X_{1.2}$	0,000	0,817	0,246	Valid

Self Control (X₂)	X _{1.3}	0,000	0,747	0,246	Valid
	X _{1.4}	0,000	0,763	0,246	Valid
	X _{1.5}	0,000	0,703	0,246	Valid
	X _{2.1}	0,000	0,643	0,246	Valid
	X _{2.2}	0,000	0,815	0,246	Valid
	X _{2.3}	0,000	0,758	0,246	Valid
	X _{2.4}	0,000	0,790	0,246	Valid
Workload (X₃)	X _{2.5}	0,000	0,684	0,246	Valid
	X _{3.1}	0,000	0,720	0,246	Valid
	X _{3.2}	0,000	0,761	0,246	Valid
	X _{3.3}	0,000	0,796	0,246	Valid
	X _{3.4}	0,000	0,848	0,246	Valid
Burnout (Y)	X _{3.5}	0,000	0,660	0,246	Valid
	Y.1	0,000	0,712	0,246	Valid
	Y.2	0,000	0,745	0,246	Valid
	Y.3	0,000	0,667	0,246	Valid
	Y.4	0,000	0,694	0,246	Valid
	Y.5	0,000	0,652	0,246	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui suatu pertanyaan dinyatakan valid jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan nilai signifikansi $> 0,05$ atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ menunjukkan pertanyaan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work-Life Balance (X₁)	X _{1.1}	0,843	Reliabel
	X _{1.2}		Reliabel
	X _{1.3}		Reliabel
	X _{1.4}		Reliabel
	X _{1.5}		Reliabel
Self Control (X₂)	X _{2.1}	0,793	Reliabel
	X _{2.2}		Reliabel
	X _{2.3}		Reliabel
	X _{2.4}		Reliabel
	X _{2.5}		Reliabel
Workload (X₃)	X _{3.1}	0,812	Reliabel
	X _{3.2}		Reliabel
	X _{3.3}		Reliabel
	X _{3.4}		Reliabel
	X _{3.5}		Reliabel
Burnout (Y)	Y.1	0,732	Reliabel
	Y.2		Reliabel
	Y.3		Reliabel
	Y.4		Reliabel
	Y.5		Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 26, variabel yang digunakan terbukti reliabel dengan

nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,68338069
Most Extreme Differences	Absolute	,101
	Positive	,101
	Negative	-,076
Test Statistic		,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		,191 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan SPSS 26, diperoleh nilai signifikansi 0,191 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas dalam analisis regresi terpenuhi, sehingga estimasi parameter dan uji signifikansi dapat dianggap valid dan hasil regresi dapat dipercaya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

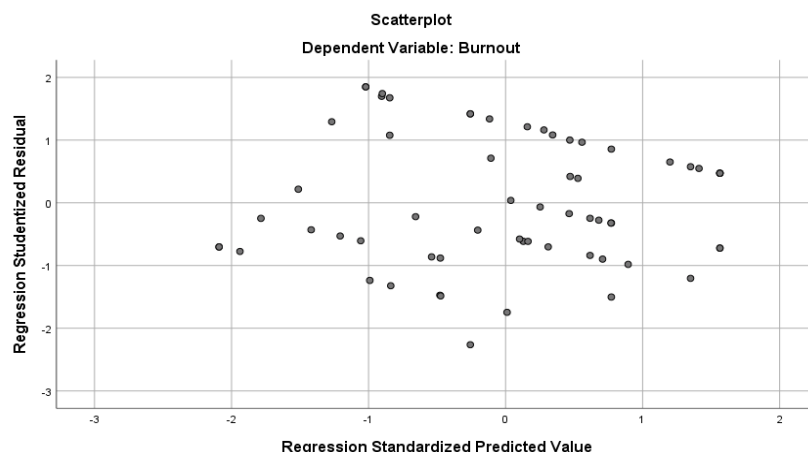
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,718	3,550		3,864	,000		
	Worklife Balance	,423	,113	,435	3,739	,000	,915	1,092
	Self Control	-,324	,117	-,337	-2,766	,008	,836	1,196
	Workload	,309	,115	,316	2,696	,009	,902	1,108

a. Dependent Variable: Burnout

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan data pada tabel di atas, nilai VIF variabel Etos Kerja (X_1) 2,173, Beban Kerja (X_2) 2,569, dan Lingkungan Kerja (X_3) 1,415, sedangkan nilai Tolerance masing-masing variabel 0,460; 0,389; dan 0,707. Karena VIF < 10 dan Tolerance > 0,10, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Output Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Gambar 2, grafik *scatterplot* menunjukkan titik-titik yang tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, baik mengerucut, melebar, maupun pola sistematis lainnya. Penyebaran acak ini mengindikasikan bahwa varians residual bersifat konstan di seluruh rentang nilai prediksi, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Dengan kata lain, tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi, yang berarti kesalahan prediksi tersebar merata dan tidak dipengaruhi oleh besar kecilnya nilai variabel independen.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,718	3,550		3,864	,000		
	Worklife Balance	,423	,113	,435	3,739	,000	,915	1,092
	Self Control	-,324	,117	-,337	-2,766	,008	,836	1,196
	Workload	,309	,115	,316	2,696	,009	,902	1,108

a. Dependent Variable: Burnout

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 8, persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 13,718 + 0,423X_1 + -0,324X_2 + 0,309X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 13,718 menunjukkan bahwa jika *Work-Life Balance* (X_1), *Self Control* (X_2), dan *Workload* (X_3) memiliki nilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka tingkat *Burnout* Pegawai (Y) diprediksi sebesar 13,718.
2. Koefisien regresi *Work-Life Balance* (X_1) bernilai positif sebesar 0,423, yang berarti setiap peningkatan 1 satuan pada X_1 akan meningkatkan *Burnout* Pegawai (Y) sebesar 0,423 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
3. Koefisien regresi *Self Control* (X_2) bernilai negatif sebesar -0,324, yang menandakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada X_2 akan menurunkan *Burnout* Pegawai (Y) sebesar 0,324 satuan, dengan variabel lain dianggap konstan.

4. Koefisien regresi *Workload* (X_3) bernilai positif sebesar 0,309, artinya setiap kenaikan 1 satuan pada X_3 akan meningkatkan *Burnout* Pegawai (Y) sebesar 0,309 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F-Test)

Tabel 9. Output Uji F-Test (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60,468	3	20,156	7,545	,000 ^b
	Residual	154,952	58	2,672		
	Total	215,419	61			

a. Dependent Variable: Burnout

b. Predictors: (Constant), Workload, Worklife Balance, Self Control

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan output Tabel 9, pengujian menunjukkan nilai F_{hitung} 7,545 lebih besar dari F_{tabel} 2,76 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa **Hipotesis Pertama (H1) diterima**, artinya *Work-Life Balance* (X_1), *Self Control* (X_2), dan *Workload* (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* Pegawai (Y).

Uji Parsial (Uji T-Test)

Tabel 10. Output Uji T-Test (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,718	3,550		3,864	,000
	Worklife Balance	,423	,113	,435	3,739	,000
	Self Control	-,324	,117	-,337	-2,766	,008
	Workload	,309	,115	,316	2,696	,009

a. Dependent Variable: Burnout

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 10, hasil uji parsial menggunakan SPSS menunjukkan bahwa:

1. Diketahui nilai signifikan pengaruh X_1 terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$ dan t_{hitung} 3,739 $> t_{tabel}$ 2,001. Hal ini menunjukkan bahwa **Hipotesis Kedua (H2) diterima**, artinya *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Burnout*.
2. Diketahui nilai signifikansi pengaruh X_2 terhadap Y sebesar $0,008 < 0,05$ dan t_{hitung} -2,766 $< t_{tabel}$ 2,001. Hal ini menunjukkan bahwa **Hipotesis Ketiga (H3) diterima**, artinya *Self Control* berpengaruh negatif terhadap *Burnout*.
3. Diketahui nilai signifikansi pengaruh X_3 terhadap Y sebesar $0,009 < 0,05$ dan t_{hitung} 2,696 $> t_{tabel}$ 2,001. Hal ini menunjukkan bahwa **Hipotesis Ketiga (H4) diterima**, artinya *Workload* berpengaruh positif terhadap *Burnout*.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,530 ^a	,281	,243	1,634

a. Predictors: (Constant), Workload, Worklife Balance, Self Control

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 11, model 1 menghasilkan koefisien R sebesar 0,530 dan R^2 sebesar 0,281, yang menunjukkan bahwa secara simultan, variabel X_1 , X_2 , dan X_3 memiliki pengaruh cukup kuat terhadap variabel Y sebesar 28,1%.

Pembahasan

Pengaruh Pengaruh *Work-Life Balance*, *Self Control*, dan *Workload* terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS pada Tabel 9, *Work-Life Balance* (X_1), *Self Control* (X_2), dan *Workload* (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$, sehingga H_1 diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa *burnout* pada pegawai Puskesmas Talawaan tidak dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil kombinasi dari keseimbangan kehidupan kerja, kemampuan pengendalian diri, dan beban kerja. Dengan kata lain, semakin baik *Work-Life Balance* dan *Self Control* serta semakin proporsional beban kerja, semakin rendah risiko terjadinya *burnout*. Hasil ini sejalan dengan penelitian Brigitta Liberty Winata dan Nina Nurhasanah (2022) yang menemukan bahwa kombinasi *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan beban kerja secara simultan memengaruhi tingkat *burnout*, hasil tersebut menekankan pentingnya interaksi ketiga faktor tersebut dalam menentukan tingkat *burnout* pegawai.

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS pada Tabel 10, *Work-Life Balance* (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* (Y), terbukti dari nilai signifikansi $< 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa H_2 diterima, artinya *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Burnout*.

Dengan demikian, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi akan meningkatkan tingkat *burnout* pegawai. Di Puskesmas Talawaan, pegawai yang mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih terhindar dari *burnout* karena adanya keselarasan antara kedua aspek tersebut. Temuan ini sejalan dengan penelitian Brigitta Liberty Winata dan Nina Nurhasanah (2022), yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi meningkatkan risiko *burnout*, khususnya pada pekerja di sektor kesehatan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang mampu mengelola waktu dengan baik cenderung tidak mengalami kelelahan emosional berlebihan, sehingga pelayanan kesehatan dapat tetap optimal.

Pengaruh *Self Control* Terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS pada Tabel 10, *Self Control* (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* (Y), ditunjukkan oleh nilai signifikansi $< 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa H_3 diterima, artinya *Self Control* berpengaruh negatif terhadap *Burnout*.

Dengan demikian, semakin tinggi kemampuan pegawai dalam mengendalikan diri, semakin

rendah tingkat *burnout* yang dialami. Di Puskesmas Talawaan, pegawai dengan *self control* yang baik mampu menghadapi tekanan kerja tanpa mudah mengalami kelelahan emosional, karena mereka dapat menjaga kestabilan emosi dan mengatur respons terhadap stres. Sebaliknya, tingkat *self control* yang rendah dapat memicu *burnout* yang tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kantri dan Melisa (2024), yang menyatakan bahwa individu dengan *self control* tinggi lebih mampu mengelola stres dan emosi negatif, sehingga risiko *burnout* berkurang. Dengan demikian, pegawai Puskesmas Talawaan yang memiliki *self control* baik lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan tanpa mengalami kelelahan emosional yang berlebihan.

Pengaruh *Workload* Terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS pada Tabel 10, *Workload* (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* (Y), terbukti dari nilai signifikansi $< 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa H_4 diterima, artinya *Workload* berpengaruh positif terhadap *Burnout*.

Dengan demikian, Semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai, semakin besar risiko terjadinya *burnout*. Di Puskesmas Talawaan, tingginya beban kerja, baik akibat jumlah pasien, tuntutan administrasi, maupun tanggung jawab pelayanan, berpotensi menimbulkan stres berkepanjangan yang dapat menyebabkan *burnout*. Temuan ini sejalan dengan penelitian Yohana C. Rotinsulu *et al.*, (2024), yang menyatakan bahwa beban kerja berlebih berhubungan signifikan dengan kelelahan emosional dan fisik. Dukungan tambahan dari Putu M. Kusumawati dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berlebihan dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental yang pada akhirnya memicu *burnout*. Dengan demikian, pegawai Puskesmas Talawaan yang menghadapi *workload* tinggi lebih rentan mengalami *burnout*.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil Penelitian Pengaruh *Work-Life Balance*, *Self Control*, dan *Workload* terhadap *Burnout* pegawai di Puskesmas Talawaan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel *Work-Life Balance* (X_1), *Self Control* (X_2), dan *Workload* (X_3) secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* (Y) pegawai di Puskesmas Talawaan. Artinya, tingkat *burnout* tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan kombinasi dari keseimbangan hidup-kerja (*Work-Life Balance*), kemampuan mengendalikan diri (*Self Control*), dan beban kerja (*Workload*) yang dirasakan pegawai.
2. Variabel *Work-Life Balance* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* (Y) pegawai di Puskesmas Talawaan. Dengan demikian, Semakin tidak seimbang pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin besar risiko *burnout*. Pegawai yang dapat menjaga keseimbangan akan lebih sedikit mengalami kelelahan emosional dan stres. Jika keseimbangan tidak terjaga, kualitas pelayanan kesehatan bisa menurun. Pegawai menjadi lebih cepat lelah, emosional, dan berkurang produktivitasnya.
3. Variabel *Self Control* (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Burnout* (Y) pegawai di Puskesmas Talawaan. Dalam hal ini, Pegawai dengan kontrol diri tinggi mampu mengendalikan stres dan emosi, sehingga tidak mudah mengalami *burnout*. Sebaliknya, kontrol diri rendah membuat pegawai rentan terhadap kelelahan mental.
4. Variabel *Workload* (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* (Y) pegawai di Puskesmas Talawaan. Pegawai dengan beban kerja berlebihan cenderung mengalami kelelahan fisik dan mental lebih cepat. Jika manajemen tidak melakukan manajemen beban kerja, maka risiko *burnout* meningkat, yang dapat memicu turunnya motivasi kerja, tingginya absensi, bahkan potensi turnover pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh *Work-Life Balance*, *Self Control*, dan *Workload* terhadap *Burnout* pegawai di Puskesmas Talawaan, beberapa saran untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan menekan tingkat burnout antara lain:

1. Meningkatkan *Work-Life Balance*

Menciptakan *Work-Life Balance* yang baik dapat dilakukan dengan menerapkan fleksibilitas jadwal kerja. Manajemen Puskesmas Talawaan dapat mempertimbangkan pengaturan shift yang seimbang atau memberikan waktu istirahat yang cukup, sehingga pegawai dapat lebih mudah menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2. Penguatan *Self Control*

Kemampuan pengendalian diri dapat ditingkatkan melalui pelatihan atau workshop terkait manajemen stres, pengendalian emosi, dan teknik relaksasi. Pegawai juga dapat memanfaatkan literasi mandiri seperti mindfulness atau relaksasi untuk mengelola emosi dan stres secara efektif dalam menghadapi tekanan kerja.

3. Manajemen *Workload* yang lebih efektif

Distribusi beban kerja sebaiknya dievaluasi dan disusun secara merata agar tidak ada pegawai yang kelebihan tugas. Selain itu, pemanfaatan teknologi atau sistem informasi dapat membantu mempermudah proses administrasi dan pelayanan, sehingga mengurangi beban kerja manual dan tekanan yang berlebihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, H. K., Barrall, A. L., Vincent, K. B., & Arria, A. M. (2021). Stress and burnout among graduate students: Moderation by sleep duration and quality. *International Journal of Behavioral Medicine*, 28(1), 21-28. <https://link.springer.com/article/10.1007/s12529-020-09867-8>
- Boxall, P., & Purcell, J. (2022). *Strategy and Human Resource Management*. Palgrave Macmillan.
- Calderwood, C., Gabriel, A. S., Ten Brummelhuis, L. L., Rosen, C. C., & Rost, E. A. (2021). Understanding the relationship between prior to end-of-workday physical activity and work-life balance: A within-person approach. *Journal of Applied Psychology*, 106(8), 1239. <https://psycnet.apa.org/fulltext/2020-66522-001.html>
- Fisher, G. G. (2021). Work-life balance and well-being: A cross-national analysis. *Journal of Happiness Studies*.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2020). Work-family balance: A review and extension of the literature. In *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 165-183). American Psychological Association.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2020). Work-life balance: A review of theories and measures. *Journal of Management & Organization*.
- Kantri, M. (2024). Hubungan antara kontrol diri dengan burnout pada pegawai negeri sipil di Mall Pelayanan Publik Kota Padang. <http://repository.upiypk.ac.id/10352/>
- Khan, H. S. (2022). Impact of quantitative workload demands on turnover intention in Pakistan's IT industry: The mediating role of job stress and the moderating role of job autonomy. <https://www.researchgate.net/profile/Hamid-Khan>
- Kutner, M. H., Nachtsheim, C. J., Neter, J., & Li, W. (2021). *Applied Linear Statistical Models* (6th ed.). McGraw-Hill Education.

- Matulessy, A., Prasetyo, Y., & Maharani, R. T. (2020). The relationship between self-control with aggressive behavior. In *International Conference on Psychology in Health, Educational, Social, and Organizational Settings* (pp. 340-344).
- Maranges, H. M., Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2020). The sense of moral obligation facilitates information agency and culture. *Behavioral & Brain Sciences*, 43. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0140525X19002334>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2020). Burnout: A brief history and how to prevent it. *Annual Review of Psychology*.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2021). Burnout: A brief history and how to address it. In *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior* (pp. 351-357). Academic Press.
- Matulessy, A., Prasetyo, Y., & Maharani, R. T. (2020). The relationship between self-control with aggressive behavior. In *International Conference on Psychology in Health, Educational, Social, and Organizational Settings* (pp. 340-344).
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill Education.
- Rismawati, F. S., & Tarwaka, P. S. (2021). Hubungan antara beban kerja kardiovaskuler dengan dehidrasi dan kelelahan pada pekerja konstruksi di Proyek Rehabilitasi Pasar Legi Kota Surakarta (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta). <https://eprints.ums.ac.id/91452/>
- Rotinsulu, Y. C., Lengkong, V. P. K., & Lumantow, R. Y. (2024). Pengaruh beban kerja, job insecurity, dan work-family conflict terhadap burnout karyawan pada Bank BNI KC Manado. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/54351>
- Schaufeli, W. B. (2022). Burnout: A short socio-cultural history. In *Burnout at Work: A Psychological Perspective* (pp. 1-10). Routledge.
- Shirom, A., & Melamed, S. (2020). Burnout and health: Current perspectives. *Stress and Health*, 36(1), 1-12.
- Sirgy, M. J., & Lee, D.-J. (2021). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 16(4), 1-24. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09780-7>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2021). High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. *Journal of Personality*, 89(3), 321-335. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315175775-5/>
- Thamrin, M., & Se, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktek*. Jember: LPPM Universitas Muhammadiyah Jember.
- Widyaningrum, R., & Susilarini, T. (2021). Hubungan antara kontrol diri dan efikasi diri dengan prokrastinasi akademik pada siswa kelas XI SMAIT Raflesia Depok. *Jurnal IKRA-ITH Humaniora*, 5(2), 34-39. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/ikraith>
- Winata, B. L., & Nurhasanah, N. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Self-Efficacy, dan Komitmen Organisasional terhadap Burnout pada mahasiswa yang bekerja. <https://ojs.uph.edu/index.php/ff/article/view/5986>
- WHO. (2022). ICD-11: Burn-out an "occupational phenomenon". <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>