



## Hubungan Antara Persepsi Beban Kerja dan *Burnout* pada ASN Bankesbangpol Provinsi Jambi

Khesyfa Hanan Kinanti<sup>1\*</sup>, Fadzlul<sup>2</sup>, Beny Rahim<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Jambi, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [khesyfahanan2004@gmail.com](mailto:khesyfahanan2004@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *Burnout is a psychological issue often faced by Civil Servants (ASN) due to demanding job responsibilities, negatively impacting performance, motivation, job satisfaction, and productivity. Excessive workload is a primary factor contributing to burnout, making it essential to examine their relationship in the governmental context. This study investigates the perception of workload and the level of burnout among civil servants at the National Unity and Political Agency (Kesbangpol) of Jambi Province. Using a quantitative correlational approach, the study involved 65 civil servants selected through purposive sampling. Data were gathered through an online questionnaire consisting of a workload perception scale (30 items) and a burnout scale (22 items). The Pearson Product Moment correlation test with SPSS software was used for data analysis. Descriptive results showed that most respondents reported moderate to high levels for both variables. A correlation coefficient of  $r = 0.503$  with a significance level of  $p = 0.001$  ( $p < 0.05$ ) indicates a significant positive relationship between workload perception and burnout. This suggests that higher perceived workload increases the likelihood of experiencing burnout. To reduce burnout and maintain optimal performance, balanced workload management, social support, and stress management strategies are essential for civil servants.*

**Keywords:** *Burnout; Civil Servants; employee performance; Public sector; Workload Perception*

**Abstrak.** *Burnout merupakan masalah psikologis yang sering dihadapi oleh Pegawai Negeri Sipil (ASN) karena tanggung jawab pekerjaan yang menuntut, berdampak negatif pada kinerja, motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas. Beban kerja yang berlebihan merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap burnout, sehingga penting untuk memeriksa hubungan mereka dalam konteks pemerintahan. Penelitian ini menyelidiki persepsi beban kerja dan tingkat burnout di kalangan pegawai negeri sipil di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Provinsi Jambi. Dengan menggunakan pendekatan korelasional kuantitatif, penelitian ini melibatkan 65 pegawai negeri sipil yang dipilih melalui purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring yang terdiri dari skala persepsi beban kerja (30 item) dan skala burnout (22 item). Uji korelasi Pearson Product Moment dengan perangkat lunak SPSS digunakan untuk analisis data. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar responden melaporkan tingkat sedang hingga tinggi untuk kedua variabel. Koefisien korelasi  $r = 0,503$  dengan tingkat signifikansi  $p = 0,001$  ( $p < 0,05$ ) menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara persepsi beban kerja dan burnout. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan lebih tinggi meningkatkan kemungkinan mengalami kelelahan. Untuk mengurangi kelelahan dan mempertahankan kinerja optimal, manajemen beban kerja yang seimbang, dukungan sosial, dan strategi manajemen stres sangat penting bagi pegawai negeri sipil.*

**Kata Kunci:** Kelelahan Kerja; Kinerja Pegawai; Pegawai Negeri Sipil; Persepsi Beban Kerja; Sektor Publik

### 1. LATAR BELAKANG

*Burnout* merupakan fenomena psikologis yang semakin banyak dialami oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) akibat tingginya beban kerja dan tuntutan pekerjaan yang terus meningkat. Sebagai garda terdepan penyelenggara pemerintahan, ASN dituntut untuk mampu menjaga stabilitas politik, memberikan pelayanan publik yang berkualitas, serta memastikan jalannya roda pemerintahan di tingkat pusat maupun daerah. Namun, dalam praktiknya, tuntutan pekerjaan yang tinggi sering kali berimplikasi pada peningkatan beban kerja. Kondisi ini

menimbulkan tekanan psikologis yang dapat memicu gejala *burnout*, seperti kelelahan emosional, penurunan motivasi, hingga berkurangnya kualitas kinerja pegawai.

Hasil wawancara awal dengan ASN di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Provinsi Jambi menunjukkan adanya gejala nyata dari burnout, seperti kelelahan emosional, berkurangnya semangat kerja, serta kecenderungan untuk menghindari tugas dengan alasan absen. Gejala ini jika dibiarkan dapat berimplikasi pada efektivitas organisasi, menurunkan kualitas pelayanan publik, serta berdampak pada stabilitas politik daerah yang menjadi salah satu fungsi utama Kesbangpol.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja merupakan faktor dominan munculnya *burnout*. Maslach dan Leiter (2016 dalam Sari, 2015) menegaskan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, disertai gejala emosional berupa mudah marah, sakit kepala, dan gangguan pencernaan. Sebaliknya, Utomo (2019) mengemukakan bahwa beban kerja yang terlalu sedikit juga berdampak negatif karena menimbulkan kebosanan, berkurangnya konsentrasi, serta meningkatkan risiko keselamatan pegawai. Dengan demikian, baik beban kerja yang terlalu tinggi maupun terlalu rendah sama-sama berpotensi menurunkan produktivitas pegawai.

Menurut Robbins dan Judge (2017), beban kerja merupakan keseluruhan tugas yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Tingkat beban kerja dapat bervariasi tergantung pada jenis pekerjaan, tanggung jawab yang diemban, serta kondisi lingkungan kerja. Pada konteks ASN, terutama di instansi Kesbangpol, beban kerja bukan hanya bersifat administratif, tetapi juga mencakup tugas koordinasi lintas lembaga, pengelolaan isu-isu politik dan keamanan, serta keterlibatan dalam berbagai program sosial yang berkaitan dengan stabilitas nasional. Kompleksitas tugas tersebut semakin memperbesar potensi timbulnya *burnout*.

Beberapa penelitian sebelumnya mendukung adanya hubungan antara beban kerja dengan *burnout*. Sundari dan Meria (2022) menemukan bahwa pegawai dengan beban kerja tinggi lebih rentan mengalami kelelahan emosional dan penurunan kinerja. Hal serupa diungkapkan oleh Anandani dan Rahmasari (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berlebih meningkatkan risiko *burnout* pada pegawai sektor publik. Namun demikian, penelitian yang secara khusus meneliti hubungan persepsi beban kerja dengan burnout pada ASN Kesbangpol masih jarang dilakukan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk memahami sejauh mana hubungan antara persepsi beban kerja dengan *burnout* pada ASN di Kesbangpol Provinsi Jambi. Dengan mengetahui keterkaitan keduanya, instansi diharapkan dapat mengambil

langkah strategis dalam mengelola beban kerja secara lebih proporsional, meningkatkan dukungan sosial di lingkungan kerja, serta mencegah burnout agar kinerja pegawai tetap optimal.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Persepsi berasal dari kata bahasa Inggris *perception*, yang bermakna pandangan, tanggapan, atau penilaian terhadap sesuatu hal. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2025), persepsi diartikan sebagai tanggapan langsung terhadap suatu objek atau proses ketika seseorang memahami sesuatu melalui pancaindra.

Menurut McShane (2000) dalam Queeny (2025), persepsi merupakan proses seseorang dalam menerima, mengorganisasi, serta menafsirkan informasi dari lingkungannya. Proses ini membantu individu untuk memahami kondisi sekitar dan menyesuaikan cara pandanginya terhadap situasi yang dihadapi. Secara umum, persepsi menggambarkan bagaimana seseorang menangkap dan menafsirkan informasi sesuai dengan konteks lingkungan sosialnya.

Selanjutnya, Wurarah (2022) menjelaskan bahwa persepsi adalah tahapan yang dimulai dari menerima rangsangan, memilah, mengelompokkan, menafsirkan, menilai, hingga memberikan reaksi terhadap informasi yang diperoleh melalui pancaindra. Persepsi menjadi proses individu dalam memahami rangsangan yang diterima dari lingkungan. Proses ini dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu dan tingkat kesadaran seseorang. Dalam ranah psikologi, persepsi dianggap sebagai upaya individu memperoleh pemahaman dari informasi yang diperoleh melalui penglihatan, pendengaran, dan sentuhan (Saifudin, 2022).

Beban kerja merupakan salah satu unsur penting yang dapat memengaruhi kondisi psikologis serta kinerja pegawai. Menurut Tarwaka (dalam Yaningsih, 2022), beban kerja menggambarkan keseluruhan tugas yang harus diselesaikan seseorang dalam kurun waktu tertentu, baik yang bersifat fisik maupun mental. Robbins dan Judge (2017) berpendapat bahwa beban kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan, waktu, atau energi yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikannya.

Beban kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu kuantitatif dan kualitatif (Tarwaka dalam Yaningsih, 2022). Beban kerja kuantitatif timbul ketika jumlah pekerjaan terlalu banyak untuk dikerjakan dalam waktu yang terbatas, sedangkan beban kerja kualitatif muncul ketika tingkat kesulitan pekerjaan melebihi kemampuan pegawai. Selain itu, faktor-faktor eksternal seperti tekanan organisasi, target kerja, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung juga turut memengaruhi tingkat beban kerja (Utomo, 2019).

Hart dan Staveland (dalam Nabila & Syarvina, 2022) menyebutkan bahwa beban kerja berasal dari kombinasi berbagai unsur, termasuk tuntutan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, kemampuan individu, cara bekerja, serta persepsi pribadi terhadap tugas. Dengan demikian, beban kerja dapat dipahami sebagai tanggung jawab, tugas, dan kewajiban yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Mudayana (2010) dalam Fransiska dan Tupti (2020), beban kerja berperan besar terhadap pencapaian kinerja pegawai. Berbagai faktor seperti tingginya tuntutan keterampilan, tekanan waktu, kecepatan kerja, dan banyaknya tanggung jawab dapat meningkatkan tekanan psikologis pegawai. Ketidakseimbangan beban kerja berpotensi menyebabkan stres, menurunkan motivasi, hingga memunculkan gejala burnout.

Burnout sendiri merupakan reaksi emosional akibat stres kerja yang berlangsung lama. Maslach dan Leiter (2016) mendefinisikan burnout sebagai kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, serta penurunan pencapaian pribadi yang disebabkan oleh tekanan kerja berlebihan. Kelelahan emosional menggambarkan rasa lelah secara psikologis, depersonalisasi menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan atau rekan kerja, sedangkan penurunan pencapaian pribadi berkaitan dengan perasaan tidak mampu dalam menyelesaikan tugas secara efektif.

Pegawai sektor publik, termasuk Aparatur Sipil Negara (ASN), sering mengalami burnout karena tingginya beban kerja, kompleksitas birokrasi, dan ekspektasi masyarakat yang besar (Sundari & Meria, 2022). Kondisi ini dapat berdampak pada penurunan kinerja, meningkatnya absensi, bahkan keinginan untuk berhenti bekerja. Oleh sebab itu, burnout dianggap sebagai permasalahan serius yang perlu diatasi secara komprehensif. Gibran dan Wiyono (2022) juga menyatakan bahwa burnout adalah keadaan ketika seseorang merasa tidak berdaya dan kehilangan semangat akibat tekanan kerja berkepanjangan.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan burnout. Maslach dan Leiter (2016) menegaskan bahwa beban kerja tinggi merupakan faktor utama penyebab munculnya burnout. Penelitian oleh Anandani dan Rahmasari (2023) juga menemukan bahwa beban kerja berlebih dapat meningkatkan kelelahan emosional dan depersonalisasi. Hasil serupa disampaikan oleh Isnaini (2015) dan Hidayati (2021) yang menunjukkan bahwa ketidakseimbangan beban kerja berkorelasi dengan tingginya tingkat burnout, khususnya di lingkungan pemerintahan.

Dalam konteks ASN pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol), beban kerja tidak hanya mencakup tugas administratif, tetapi juga mencakup pengelolaan isu politik, keamanan, koordinasi antarinstansi, hingga kegiatan sosial masyarakat. Kompleksitas

pekerjaan tersebut berpotensi meningkatkan risiko burnout, terutama jika pegawai merasa beban kerja yang diterima melebihi kemampuan mereka. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memperkuat pemahaman teoritis mengenai hubungan antara persepsi beban kerja dan burnout, serta memberikan kontribusi praktis bagi upaya pengelolaan beban kerja ASN di lingkungan pemerintahan.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara persepsi beban kerja dan tingkat burnout pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Provinsi Jambi. Pendekatan kuantitatif dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang menekankan pada pengukuran data numerik dan analisis statistik. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif bersifat deskriptif dan sistematis, yang digunakan untuk menggambarkan suatu fenomena secara objektif dan terukur.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh ASN Kesbangpol Provinsi Jambi, dengan jumlah sampel sebanyak 65 orang. Pemilihan sampel dilakukan melalui teknik purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu, yaitu ASN yang masih aktif bekerja dan bersedia berpartisipasi dalam penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner daring berbasis Google Form yang berisi dua instrumen utama, yaitu skala persepsi beban kerja yang terdiri dari 30 aitem disusun berdasarkan dimensi beban kerja dari Tarwaka (dalam Yaningsih, 2022), serta skala burnout yang berjumlah 22 aitem disusun mengacu pada teori Maslach dan Leiter (2016).

Kedua alat ukur dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan lima opsi jawaban. Instrumen tersebut telah melalui tahap pengujian validitas dan reliabilitas, sehingga dinyatakan memenuhi kriteria kelayakan untuk digunakan dalam penelitian. Data yang terkumpul selanjutnya diolah menggunakan software SPSS melalui beberapa langkah analisis, meliputi analisis deskriptif untuk memaparkan karakteristik setiap variabel, uji asumsi berupa uji normalitas dan linearitas guna memastikan kesesuaian data, serta uji hipotesis dengan metode korelasi Pearson Product Moment yang digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara persepsi beban kerja dan tingkat burnout pada ASN di lingkungan Kesbangpol Provinsi Jambi.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar ASN Kesbangpol Provinsi Jambi berada pada kategori sedang hingga tinggi untuk variabel persepsi beban kerja dan burnout. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan berkontribusi terhadap munculnya kelelahan emosional. Uji korelasi Pearson Product Moment menghasilkan nilai  $r = 0,503$  dengan signifikansi  $p = 0,001$  ( $p < 0,05$ ), yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi beban kerja dan burnout. Dengan demikian, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, semakin besar pula potensi ASN mengalami burnout.

**Tabel 1.** Hasil Deskriptif Data Variabel Persepsi Beban Kerja.

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Persepsi Beban Kerja	65	75	114	94,51	11,903
Valid N (listwise)	65				

Tabel diatas menunjukkan bahwa data variabel persepsi beban kerja memiliki nilai minimum sebesar 75 dan nilai maksimum 114. Nilai mean sebesar 94,51 dengan standar deviasi sebesar 11,903. Data tersebut kemudian akan dikelompokkan ke dalam beberapa kategori guna mengklasifikasikan individu ke dalam kelompok berjenjang sesuai dengan rentang atribut yang diukur. Klasifikasi kategori hasil tersebut pada tabel dibawah ini.

**Tabel 2.** Kategori Data Data Variabel Persepsi Beban Kerja.

Kategorisasi	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 76,65$	2	3,1%
Rendah	$76,65 \leq X < 88,56$	24	36,9%
Sedang	$88,56 \leq X \leq 100,46$	13	20,0%
tinggi	$100,46 < X \leq 112,37$	23	35,4%
Sangat Tinggi	$X > 112,37$	3	4,6%
<b>Total</b>		<b>65</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori rendah dan tinggi, dengan persentase masing-masing 36,9% dan 35,4%. Jika digabungkan, jumlah tersebut mencakup lebih dari separuh responden. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum persepsi beban kerja ASN Kesbangpol Provinsi Jambi berada pada tingkat yang cukup signifikan. Sementara itu, hanya sebagian kecil responden yang berada pada kategori sangat rendah (3,1%) dan sangat tinggi (4,6%), yang menunjukkan adanya perbedaan pengalaman individu dalam merasakan beban kerja

**Tabel 3.** Hasil Deskriptif Data Variabel *Burnout*.

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
<i>Burnout</i>	65	46	65	57,08	4,638
Valid N (listwise)	65				

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel *burnout*, diperoleh data dari sebanyak 65 responden. Nilai minimum yang tercatat dalam data adalah sebesar 46, sedangkan nilai maksimum mencapai 65 dan rata-rata skor *burnout* berada pada angka 109,52, yang

mengindikasikan bahwa secara umum responden mengalami *burnout* pada tingkat sedang hingga tinggi. Data tersebut kemudian akan dikelompokkan ke dalam beberapa kategori guna mengklasifikasikan individu ke dalam kelompok berjenjang sesuai dengan rentang atribut yang diukur. Klasifikasi kategori hasil tersebut pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.** Kategori Data Variabel *Burnout*.

Kategorisasi	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X \leq 50,12$	4	6,2%
Rendah	$50,12 < X \leq 54,76$	17	26,2%
Sedang	$54,76 < X \leq 59,40$	22	33,8%
tinggi	$59,40 < X \leq 64,04$	20	30,8%
Sangat Tinggi	$X > 64,04$	2	3,1%

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden berada pada kategori sedang (33,8%) dan tinggi (30,8%), sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat *burnout* ASN Kesbangpol Provinsi Jambi berada pada rentang menengah hingga tinggi. Sebagian lainnya termasuk kategori rendah (26,2%), sedangkan yang sangat rendah dan sangat tinggi hanya masing-masing 6,2% dan 3,1%. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan individu dalam tingkat kelelahan kerja yang dialami. Selain analisis deskriptif, penelitian ini juga melakukan uji asumsi berupa uji normalitas dan linearitas sebelum pengujian hipotesis. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

**Tabel 5.** Uji Normalitas.

Persepsi Beban Kerja – <i>Burnout</i>	Nilai Signifikasi (p)	Keterangan
65	0,200	Normal

Tabel di atas menunjukkan bahwa uji normalitas dilakukan pada 65 responden menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Hasilnya menunjukkan nilai *Deviation From Linearity* sebesar 0,200 ( $> 0,05$ ), yang berarti data berdistribusi normal. Selanjutnya, uji linearitas dilakukan untuk memastikan hubungan antar variabel, di mana data dianggap linear jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

**Tabel 6.** Uji Linearitas.

Persepsi Beban Kerja - <i>Burnout</i>	Deviation From Linearity	Keterangan
48	0,684	Linear

Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa uji linearitas bertujuan untuk menilai apakah relasi antara variabel persepsi beban kerja dan *burnout* mengikuti pola hubungan linear. Jumlah partisipan yang dianalisis tercatat sebanyak 48 orang, sebagaimana ditunjukkan dalam tabel. Nilai *Deviation From Linearity* tercatat sebesar 0,701 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05, yang menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tergolong linear. Adapun hasil uji pearson ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 7.** Uji Korelasi *Pearson Product Moment*.

Persepsi Beban Kerja - <i>Burnout</i>	Pearson Correlation	Signifikansi	Keterangan
65	0,503	0,001	Signifikan

Hasil uji hipotesis dengan korelasi Pearson menunjukkan nilai  $r = 0,503$  dengan signifikansi  $0,001 (< 0,05)$ . Hal ini membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan antara persepsi beban kerja dan *burnout* pada ASN Kesbangpol Provinsi Jambi. Artinya, semakin tinggi persepsi beban kerja yang dirasakan, semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ASN Kesbangpol Provinsi Jambi memiliki persepsi beban kerja pada tingkat sedang hingga tinggi. Artinya, mereka menghadapi tuntutan pekerjaan yang cukup besar, baik dari segi jumlah, intensitas, maupun kompleksitas tugas. ASN tidak hanya menangani pekerjaan administratif, tetapi juga kegiatan koordinatif dan sosial yang meningkatkan persepsi terhadap beban kerja. Temuan ini sejalan dengan Robbins dan Judge (2017), yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan total tuntutan pekerjaan yang dapat menimbulkan stres bila melebihi kapasitas individu.

Lebih lanjut, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tingkat burnout ASN termasuk dalam kategori sedang hingga tinggi. Artinya, banyak ASN yang mengalami gejala kelelahan emosional, rasa sinis terhadap pekerjaan (*depersonalisasi*), serta penurunan pencapaian pribadi. Maslach dan Leiter (2016) menjelaskan bahwa burnout merupakan kondisi psikologis yang ditandai oleh kelelahan berkepanjangan, sikap negatif terhadap pekerjaan, serta menurunnya efektivitas individu dalam bekerja. Hasil ini konsisten dengan temuan Sundari dan Meria (2022), yang mengemukakan bahwa pegawai sektor publik dengan tingkat beban kerja tinggi cenderung lebih rentan mengalami burnout dibandingkan dengan pegawai sektor swasta.

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson, diperoleh nilai koefisien  $r = 0,503$  dengan tingkat signifikansi  $p = 0,001 (p < 0,05)$ , yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara persepsi beban kerja dan burnout. Dengan kata lain, semakin berat beban kerja yang dirasakan ASN, maka semakin tinggi pula kemungkinan mereka mengalami burnout. Hubungan yang kuat ini selaras dengan teori Maslach dan Leiter (2016), yang menegaskan bahwa beban kerja berlebih merupakan salah satu faktor utama yang memicu munculnya burnout. Penelitian yang dilakukan oleh Isnaini (2015) serta Hidayati (2021) juga mendukung hasil ini, di mana beban kerja yang tidak proporsional berhubungan erat dengan meningkatnya kelelahan emosional dan *depersonalisasi*.

Dalam konteks ASN Kesbangpol Provinsi Jambi, hasil tersebut dapat dimaklumi karena instansi ini memiliki fungsi strategis dalam menjaga stabilitas politik dan keamanan daerah. ASN di lingkungan ini tidak hanya dihadapkan pada pekerjaan administratif, tetapi juga menghadapi tekanan psikologis akibat dinamika sosial-politik, keterlibatan dalam isu kemasyarakatan, serta tuntutan interaksi dengan berbagai pihak eksternal. Kompleksitas pekerjaan seperti ini dapat menimbulkan stres kerja yang, bila tidak dikelola secara tepat, dapat berkembang menjadi burnout.

Oleh sebab itu, pengelolaan beban kerja menjadi aspek penting dalam upaya pencegahan burnout di kalangan ASN. Upaya yang dapat dilakukan antara lain pembagian tugas yang seimbang dengan kapasitas pegawai, pemberian waktu istirahat yang cukup, penyelenggaraan pelatihan manajemen stres, serta peningkatan dukungan sosial di lingkungan kerja. Dukungan organisasi yang kuat dapat meningkatkan rasa dihargai pada pegawai dan membantu mereka beradaptasi terhadap tekanan pekerjaan dengan lebih baik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa persepsi beban kerja dan tingkat burnout ASN Kesbangpol Provinsi Jambi berada pada kategori sedang hingga tinggi. Uji korelasi menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel dengan nilai  $r = 0,503$  dan  $p = 0,001$  ( $p < 0,05$ ), yang berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, semakin tinggi pula tingkat burnout yang dialami. Temuan ini memperkuat teori serta penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa beban kerja merupakan salah satu penyebab utama munculnya burnout, terutama di sektor publik.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya sistem manajemen beban kerja yang lebih baik di lingkungan instansi pemerintahan. Organisasi disarankan untuk menerapkan pembagian tugas yang adil, memperbaiki mekanisme kerja agar lebih efisien, serta menyediakan dukungan psikologis dan sosial bagi pegawai. Dengan strategi tersebut, risiko burnout dapat ditekan sehingga ASN mampu menjaga keseimbangan mental, mempertahankan motivasi, dan meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

Untuk penelitian mendatang, disarankan agar cakupan studi diperluas pada instansi pemerintahan lain dengan jumlah partisipan yang lebih besar serta menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasi, maupun gaya kepemimpinan. Penambahan variabel-variabel ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap burnout di kalangan ASN dan memperkaya pemahaman tentang kondisi psikologis dalam birokrasi pemerintahan.

## DAFTAR REFERENSI

- Anandani, D. A., & Rahmasari, D. (2023). Hubungan beban kerja dengan burnout pada pegawai perusahaan startup. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(2), 103-115.
- Assa, A. F. (2022). Dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap burnout syndrome pada karyawan PT. Sinergi Integra Services. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 436-451. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2454>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Gibran, H., & Wiyono, B. D. (2022). Pengaruh stres akademik dan burnout terhadap prestasi belajar di masa pembelajaran daring di SMPN 1 Galis Pamekasan. *Jurnal BK UNESA*, 12(5), 1109-1115.
- Hidayati, S. N. A., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan produksi PT. X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 84-93. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i2.40847>
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). (2025). *Kamus versi online/daring (Dalam Jaringan)*. <https://doi.org/https://kbbi.web.id/persepsi>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. In *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (pp. 351-357). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- Prijayanti, I. (2015). Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap burnout pada karyawan PT. X. Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah.
- Queeny, R. (2025). Pengaruh persepsi merek dan harga terhadap intensi pembelian smartphone Xiaomi pada masyarakat Tionghoa di Surabaya Barat. *Century: Journal of Chinese Language, Literature and Culture*, 13(1), 47-60. <https://doi.org/10.9744/century.13.1.47-60>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior*. Pearson South Africa.
- Saifudin, A. (2022). *Psikologi umum dasar*. Kencana. Jakarta: Prenamedia Group.
- Sari, N. L. P. D. Y. (2015). Hubungan beban kerja terhadap burnout syndrome pada perawat pelaksana ruang intermediet RSUP Sanglah. *Jurnal Dunia Kesehatan*, 5(2), 77069.
- Utomo, S. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *PARAMETER*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>
- Wurarah, M. (2022). *Implikasi prior knowledge, persepsi siswa pada kemampuan guru dan kebiasaan belajar siswa terhadap hasil belajar biologi: (Studi kasus pada siswa SMA Negeri di Kota Manado)*. Yogyakarta: CV. Bintang Semesta Media.
- Yaningsih, T. A., & Triwahyuni, E. (2022). Pengaruh pengawasan, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 19(1). <https://doi.org/10.31316/akmenika.v19i1.2636>