



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Pengaruh *Work Overload*, *Job Control*, dan Dukungan Sosial terhadap *Burnout* pada Tenaga Kependidikan MAN 3 Jombang

The Influence of Work Overload, Job Control, and Social Support on Burnout among Educational Staff at MAN 3 Jombang

Hafidha Dina Kamila¹, Septian Ragil Anandita²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas KH. A. Wahab Hasbullah – Indonesia

***Corresponding Author: E-mail: ragil@unwaha.ac.id**

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 28 Apr, 2026

Revised: 08 May, 2026

Accepted: 21 Jun, 2026

Kata Kunci:

Burnout, Dukungan Sosial, Job Control, Work Overload

Keywords:

Burnout, Job Control, Social Support, Work Overload

DOI: [10.56338/jks.v9i6.11189](https://doi.org/10.56338/jks.v9i6.11189)

ABSTRAK

Burnout pada tenaga kependidikan menjadi isu krusial seiring meningkatnya tuntutan administratif, keterbatasan sumber daya, dan tekanan waktu yang berkelanjutan. Kondisi ini berpotensi menurunkan kualitas layanan pendidikan jika tidak dikelola dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work overload*, *job control*, dan dukungan sosial terhadap *burnout* pada tenaga kependidikan MAN 3 Jombang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* dengan responden sebanyak 40 tenaga kependidikan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda melalui program SPSS 15.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, *work overload* dan *job control* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *burnout* pada tenaga kependidikan MAN 3 Jombang, sedangkan dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Temuan ini mengindikasikan bahwa dukungan sosial yang memadai sangat efektif dalam menekan risiko *burnout*. Oleh karena itu, diperlukan penguatan dukungan sosial serta optimalisasi sumber daya kerja lainnya untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

ABSTRACT

Burnout among education personnel has become a crucial issue alongside increasing administrative demands, limited resources, and continuous time pressure. This condition has the potential to decrease the quality of educational services if not managed properly. This study aims to analyze the effect of work overload, job control, and social support on burnout among education personnel at MAN 3 Jombang. This research uses a quantitative approach with a survey method. The sampling technique utilized total sampling with 40 education personnel as respondents. Data were collected through questionnaires with a Likert scale, while data analysis used multiple linear regression via the SPSS

program. The results showed that partially, work overload and job control have no significant effect on burnout among education personnel at MAN 3 Jombang, whereas social support has a negative and significant effect on burnout. Simultaneously, these three variables significantly affect burnout. These findings indicate that adequate social support is highly effective in reducing the risk of burnout. Therefore, it is necessary to strengthen social support and optimize other work resources to create a healthy and productive work environment.

PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan merupakan faktor utama dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul yang pada akhirnya akan berperan besar dalam kemajuan suatu bangsa. Untuk mencapai pendidikan yang berkualitas, diperlukan dukungan dari berbagai pihak, khususnya dari tenaga kependidikan (Najwa, Suhardi, & Angraini, 2023). Tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan melalui tugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengawasan, dan pelayanan teknis dalam suatu institusi. Keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan sangat bergantung pada sinergi dan kinerja optimal dari para tenaga kependidikan, karena tanpa adanya sistem administrasi yang tertata dengan baik, kecil kemungkinan sekolah dapat berhasil merealisasikan visi dan misinya (Najwa et al., 2023).

Meskipun memiliki peran yang strategis, tenaga kependidikan di berbagai satuan pendidikan masih menghadapi beragam tantangan dalam pelaksanaan tugasnya, khususnya yang berkaitan dengan tingginya tuntutan pekerjaan dan keterbatasan sumber daya kerja. Di berbagai sekolah lanjutan tingkat atas (SLTA) sederajat, tenaga kependidikan sering dihadapkan pada volume pekerjaan administratif yang padat, tekanan waktu yang tinggi, serta keterbatasan otonomi dalam mengatur pelaksanaan tugas. Selain itu, dukungan dari lingkungan kerja, baik dari atasan maupun rekan kerja, belum selalu optimal dalam membantu tenaga kependidikan menghadapi tekanan pekerjaan. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan efektivitas kerja dan kualitas layanan administrasi pendidikan (Ummah, 2019).

Burnout memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja dan kesejahteraan tenaga kependidikan. Dari sisi kinerja, *burnout* dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan efektivitas kerja, munculnya sikap apatis dan sinis terhadap pekerjaan, meningkatnya tingkat absensi, serta keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Ahmad & Rochimah, 2021). World Health Organization (WHO) mengklasifikasikan *burnout* sebagai fenomena yang berkaitan langsung dengan pekerjaan (*occupational phenomenon*) yang ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, serta penurunan pencapaian diri, dan berdampak signifikan terhadap kesehatan mental serta produktivitas tenaga kerja. Fenomena *burnout* telah menjadi isu serius di berbagai sektor pekerjaan, termasuk sektor pendidikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa *burnout* bukan sekadar permasalahan individu, melainkan persoalan organisasi yang berpotensi menurunkan kinerja dan kualitas layanan.

Dalam konteks sektor pendidikan, kelompok yang memiliki tingkat kerentanan tinggi terhadap *burnout* adalah tenaga kependidikan, khususnya karena tingginya tuntutan administratif, keterbatasan sumber daya, serta tekanan waktu yang berlangsung secara terus-menerus. Secara empiris, penelitian (Mouliansyah et al., 2023) menemukan bahwa tenaga kependidikan dengan beban kerja administratif yang tinggi memiliki tingkat kelelahan emosional yang lebih besar dibandingkan tenaga pendidik. Selain itu, studi (Ahmad & Rochimah, 2021) menunjukkan bahwa lebih dari 60% tenaga kependidikan mengalami *burnout* pada tingkat sedang hingga tinggi, yang ditandai dengan kelelahan fisik, penurunan motivasi kerja, serta munculnya sikap sinis terhadap pekerjaan. Apabila kondisi ini tidak dikelola dengan baik, *burnout* berpotensi menurunkan kualitas kinerja tenaga kependidikan yang pada akhirnya dapat menghambat efektivitas penyelenggaraan layanan pendidikan.

Faktor-faktor penyebab *burnout* pada tenaga kependidikan terutama berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja, yang meliputi beban kerja berlebih, keterbatasan kontrol terhadap pekerjaan, serta rendahnya dukungan sosial di tempat kerja. Fenomena *burnout* pada tenaga kependidikan tersebut dapat dijelaskan melalui pendekatan *Job Demands–Resources (JD-R) Theory*. Teori ini menjelaskan bahwa *burnout* muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan kerja (*job demands*) dan sumber daya kerja (*job resources*). Dalam konteks penelitian ini, *work overload* diposisikan sebagai tuntutan kerja yang tinggi, sedangkan *job control* dan dukungan sosial diposisikan sebagai sumber daya kerja yang berperan dalam mengurangi dampak negatif tuntutan kerja tersebut. Variabel utama yang sering diidentifikasi sebagai pemicu utama adalah beban kerja berlebih (*work overload*), yaitu kondisi di mana jumlah dan kompleksitas tugas melampaui kapasitas fisik maupun mental individu (Rosyidah et al., 2025). Penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa tekanan waktu, jam kerja yang panjang, dan banyaknya tanggung jawab berkontribusi signifikan terhadap timbulnya kelelahan emosional dan fisik yang merupakan inti dari *burnout* (Rizky & Suhariadi, 2021).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sakimandoko & Purba, 2021) menemukan bahwa variabel *Work Overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* dengan nilai signifikansi $p=0,001$. Penelitian (Rizky & Suhariadi, 2021) juga melaporkan bahwa variabel *Social Support* berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap *Burnout* dengan nilai $p=0,001$. Sementara itu, *Job Control* terbukti memiliki peranan penting dalam memengaruhi tingkat *burnout*, di mana semakin besar kendali individu atas tugas dan cara mereka bekerja, maka semakin rendah kemungkinan mereka mengalami kelelahan yang mengarah pada *burnout* (Putri & Radikun, 2023). Sebagai penyeimbang, dukungan sosial (*social support*) dari atasan maupun rekan kerja dapat berfungsi sebagai faktor pelindung atau penyangga (*buffer*) yang mampu meringankan beban kerja dan mengurangi intensitas *burnout* (Damayanti et al., 2020). Konteks penelitian ini difokuskan secara spesifik pada tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Jombang yang menghadapi ketidakseimbangan antara tuntutan kerja yang tinggi dan keterbatasan sumber daya kerja. Hingga saat ini, belum ada penelitian yang secara spesifik mengkaji interaksi ketiga faktor ini terhadap tingkat *burnout* di lingkungan tenaga kependidikan MAN 3 Jombang, sehingga penelitian ini esensial untuk dilakukan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal, bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun simultan (Sugiyono, 2013). Populasi penelitian adalah seluruh tenaga kependidikan MAN 3 Jombang yang berjumlah 40 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling* atau sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden (Sugiyono, 2013). Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert (1–5), yang digunakan untuk mengukur variabel *work overload* (X1), *job control* (X2), dukungan sosial (X3), dan *burnout* (Y). Instrumen dinyatakan valid apabila r hitung $> r$ tabel (0,312) dan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (Sa'adah, 2021).

Prosedur penelitian dilakukan secara kronologis mulai dari penyusunan instrumen, pengujian validitas dan reliabilitas, pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 40 tenaga kependidikan MAN 3 Jombang, hingga analisis data. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov–Smirnov*, uji multikolinearitas menggunakan nilai VIF dan *tolerance*, serta uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$, dilanjutkan dengan uji t untuk pengujian parsial, uji F untuk pengujian simultan, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS 15.0 (Sa'adah, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum MAN 3 Jombang

Madrasah Aliyah Negeri 3 (MAN 3) Jombang memiliki sejarah panjang yang berakar dari Pondok Pesantren Bahrul Ulum, Tambakberas, Jombang, dengan rintisan sejak tahun 1954 bernama Madrasah Mu'allimin (Mu'allimat) Atas 4 Tahun (MMA). Madrasah ini didirikan oleh para ulama Pondok Pesantren Bahrul Ulum dan diprakarsai oleh Al-Maghfurlah KH. Fatah Hasyim. Perkembangan krusial terjadi pada tahun 1969 ketika madrasah dinegerikan atas kesepakatan Menteri Agama RI, KH. M. Dahlan, dengan KH. Abdul Wahab Hasbullah, sehingga jenjang Aliyah bertransformasi menjadi MAAIN (Madrasah Aliyah Agama Islam Negeri) yang merupakan cikal bakal MAN 3 Jombang. Perubahan resmi menjadi MAN 3 Jombang terjadi berdasarkan Keputusan Menteri Agama sekitar tahun 2018, yang mencerminkan semangat baru meningkatkan prestasi akademik dan non-akademik serta memperkuat identitas sebagai madrasah unggulan berkarakter dan berwawasan lingkungan (Adiwiyata). Visi MAN 3 Jombang adalah "Terwujudnya Insan yang sholeh, berilmu, berprestasi, dan berwawasan global berdasar lingkungan", dengan misi meningkatkan kualitas pembelajaran, prestasi, literasi, dan kerjasama global.

Data Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	29	72,5%
2	Perempuan	11	27,5%
	Jumlah	40	100,0%

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	<30 tahun	19	47,5%
2	40–50 tahun	18	45,0%
3	>60 tahun	3	7,5%
	Jumlah	40	100,0%

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	<1 tahun	2	5,0%
2	1–5 tahun	13	32,5%
3	>5 tahun	25	62,5%
	Jumlah	40	100,0%

Berdasarkan data karakteristik responden, dari 40 responden penelitian ini, mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang (72,5%) dan perempuan sebanyak 11 orang (27,5%). Berdasarkan usia, kelompok terbesar adalah usia <30 tahun berjumlah 19 orang (47,5%), diikuti usia 40–50 tahun sejumlah 18 orang (45,0%), dan usia >60 tahun sebanyak 3 orang (7,5%). Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja >5 tahun sebanyak 25 orang (62,5%), diikuti masa kerja 1–5 tahun sebanyak 13 orang (32,5%), dan masa kerja <1 tahun sebanyak 2 orang (5,0%). Data

ini menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh laki-laki usia produktif dengan pengalaman kerja yang mapan.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Seluruh Variabel

No	Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	<i>Work Overload (X1)</i>	Item 1	0,711	0,312	Valid
		Item 2	0,619	0,312	Valid
		Item 3	0,614	0,312	Valid
		Item 4	0,738	0,312	Valid
		Item 5	0,492	0,312	Valid
		Item 6	0,647	0,312	Valid
2	<i>Job Control (X2)</i>	Item 1	0,562	0,312	Valid
		Item 2	0,783	0,312	Valid
		Item 3	0,697	0,312	Valid
		Item 4	0,702	0,312	Valid
		Item 5	0,721	0,312	Valid
3	Dukungan Sosial (X3)	Item 1	0,507	0,312	Valid
		Item 2	0,892	0,312	Valid
		Item 3	0,740	0,312	Valid
		Item 4	0,840	0,312	Valid
		Item 5	0,851	0,312	Valid
		Item 6	0,771	0,312	Valid
4	<i>Burnout (Y)</i>	Item 1	0,596	0,312	Valid
		Item 2	0,639	0,312	Valid
		Item 3	0,818	0,312	Valid
		Item 4	0,810	0,312	Valid
		Item 5	0,522	0,312	Valid
		Item 6	0,570	0,312	Valid

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
1	<i>Work Overload</i>	0,710	>0,60	Reliabel
2	<i>Job Control</i>	0,731	>0,60	Reliabel
3	Dukungan Sosial	0,862	>0,60	Reliabel
4	<i>Burnout</i>	0,748	>0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah responden 40 orang dan taraf signifikansi 0,05, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,312. Seluruh item pernyataan pada keempat variabel memiliki nilai r hitung > r tabel sehingga dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's*

Alpha seluruh variabel lebih besar dari 0,60, yaitu *work overload* (0,710), *job control* (0,731), dukungan sosial (0,862), dan *burnout* (0,748), sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan (I. Ghozali, 2018).

Analisis Frekuensi Variabel

Tabel 6. Distribusi Frekuensi *Work Overload* (X1)

Indikator / Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	Mean
Saya merasa memiliki beban kerja yang berlebihan.	8 (20,0%)	18 (45,0%)	12 (30,0%)	2 (5,0%)	2,200
Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan saya.	11 (27,5%)	20 (50,0%)	8 (20,0%)	1 (2,5%)	1,975
Jumlah personil tidak sebanding dengan volume pekerjaan.	10 (25,0%)	22 (55,0%)	6 (15,0%)	2 (5,0%)	2,000
Sering menerima instruksi atau tugas yang saling bertentangan.	9 (22,5%)	21 (52,5%)	10 (25,0%)	0 (0%)	2,025
Terlalu banyak waktu kerja habis untuk mengikuti rapat.	6 (15,0%)	26 (65,0%)	8 (20,0%)	0 (0%)	2,050
Kesulitan memenuhi semua standar kinerja yang diharapkan.	7 (17,5%)	25 (62,5%)	6 (15,0%)	2 (5,0%)	2,075
Rata-Rata Work Overload (X1)					2,05

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel *work overload*, rata-rata keseluruhan variabel adalah 2,05, yang menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang dirasakan responden berada pada kategori rendah hingga sedang. Indikator kondisi beban kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi (2,20), sedangkan indikator ketidaksesuaian pekerjaan dengan kemampuan memiliki nilai rata-rata terendah (1,98). Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden cenderung tidak terlalu merasa terbebani secara berlebihan oleh pekerjaan yang mereka jalani, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan.

Tabel 7. Distribusi Frekuensi *Job Control* (X2)

Indikator / Pernyataan	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Mean
Memiliki wewenang cukup untuk mengambil keputusan terkait pekerjaan.	5 (12,5%)	14 (35,0%)	19 (47,5%)	2 (5,0%)	3,450
Dapat menentukan sendiri kapan dan bagaimana tugas diselesaikan.	12 (30,0%)	7 (17,5%)	20 (50,0%)	1 (2,5%)	3,250
Memiliki kebebasan memilih cara terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan.	6 (15,0%)	11 (27,5%)	19 (47,5%)	3 (7,5%)	3,425
Kesempatan menggunakan berbagai keahlian dalam pekerjaan.	3 (7,5%)	10 (25,0%)	23 (57,5%)	4 (10,0%)	3,700
Berpartisipasi dalam penentuan jadwal atau target pekerjaan.	4 (10,0%)	9 (22,5%)	22 (55,0%)	4 (10,0%)	3,600
Rata-Rata Job Control (X2)					3,49

Rata-rata variabel *job control* secara keseluruhan adalah 3,49, yang menunjukkan bahwa tingkat kendali kerja responden tergolong cukup tinggi. Indikator kesempatan menggunakan berbagai macam keahlian memiliki nilai rata-rata tertinggi (3,70), sedangkan kemampuan menentukan sendiri waktu dan cara menyelesaikan tugas memiliki nilai rata-rata terendah (3,25). Hal ini mengindikasikan bahwa responden pada umumnya merasa memiliki kebebasan, wewenang, serta kesempatan yang cukup dalam mengatur dan mengendalikan pekerjaannya.

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Dukungan Sosial (X3)

Indikator / Pernyataan	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Mean
Atasan memberikan apresiasi ketika bekerja dengan baik.	6 (15,0%)	11 (27,5%)	19 (47,5%)	4 (10,0%)	3,525
Rekan kerja menunjukkan kepedulian saat menghadapi kesulitan.	1 (2,5%)	9 (22,5%)	16 (40,0%)	13 (32,5%)	3,975
Rekan kerja bersedia membantu saat membutuhkan pertolongan.	1 (2,5%)	4 (10,0%)	17 (42,5%)	18 (45,0%)	4,300
Atasan memastikan ketersediaan sumber daya untuk bekerja.	3 (7,5%)	7 (17,5%)	13 (32,5%)	17 (42,5%)	4,100
Dapat memperoleh saran bermanfaat dari atasan atau rekan kerja.	3 (7,5%)	8 (20,0%)	17 (42,5%)	12 (30,0%)	3,950
Memiliki hubungan pertemanan yang baik dengan rekan kerja.	3 (7,5%)	4 (10,0%)	19 (47,5%)	14 (35,0%)	4,100
Rata-Rata Dukungan Sosial (X3)					3,99

Rata-rata variabel dukungan sosial secara keseluruhan adalah 3,99, yang menunjukkan bahwa tingkat dukungan sosial yang dirasakan responden berada pada kategori tinggi. Indikator dukungan nyata atau instrumental dari rekan kerja memiliki nilai tertinggi (4,30), sedangkan dukungan emosional dan penghargaan dari atasan memiliki nilai terendah (3,53). Hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa mendapatkan bantuan, perhatian, serta hubungan sosial yang baik dari atasan maupun rekan kerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Burnout (Y)

Indikator / Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	Mean
Merasa sangat lelah secara fisik dan emosional setelah bekerja.	1 (2,5%)	15 (37,5%)	12 (30,0%)	8 (20,0%)	2,975
Merasa kehabisan energi bahkan sebelum memulai hari kerja.	5 (12,5%)	24 (60,0%)	5 (12,5%)	5 (12,5%)	2,325
Menjadi lebih sinis atau bersikap negatif terhadap pekerjaan.	14 (35,0%)	17 (42,5%)	3 (7,5%)	5 (12,5%)	2,050
Semakin menjaga jarak secara emosional dari pekerjaan.	14 (35,0%)	15 (37,5%)	2 (5,0%)	8 (20,0%)	2,175
Merasa kurang efektif dan produktif dibandingkan sebelumnya.	7 (17,5%)	27 (67,5%)	5 (12,5%)	1 (2,5%)	2,000
Sering meragukan kontribusi yang berarti di tempat kerja.	8 (20,0%)	22 (55,0%)	9 (22,5%)	1 (2,5%)	2,075
Rata-Rata Burnout (Y)					2,27

Rata-rata variabel *burnout* secara keseluruhan adalah 2,27, yang menunjukkan bahwa tingkat *burnout* responden tergolong rendah hingga sedang. Indikator kelelahan secara fisik dan emosional memiliki nilai rata-rata tertinggi (2,98), sedangkan indikator merasa kurang efektif dan produktif memiliki nilai terendah (2,00). Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden belum mengalami kelelahan kerja yang serius, meskipun terdapat gejala kelelahan yang perlu diperhatikan agar tidak berkembang menjadi *burnout* yang lebih tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

Statistik	Nilai
N	40
Kolmogorov-Smirnov Z	1,027
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,242
Kesimpulan	Data Terdistribusi Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,242, yang artinya lebih besar dari nilai signifikan yang ditentukan ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan data penelitian terdistribusi secara normal, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Tabel 11. Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel	Sig. Linearity	Sig. Deviation from Linearity
<i>Work Overload</i> → Burnout	0,000	0,499
<i>Job Control</i> → Burnout	0,000	0,071
Dukungan Sosial → Burnout	0,000	0,071

Berdasarkan hasil uji linearitas, variabel *work overload*, *job control*, dan dukungan sosial masing-masing memiliki nilai signifikansi *linearity* sebesar $0,000 < 0,05$ serta nilai *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05, yaitu 0,449 pada *work overload* dan 0,071 pada *job control* serta dukungan sosial. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari pola hubungan linear, sehingga model regresi dinyatakan layak digunakan untuk menggambarkan hubungan antara ketiga variabel independen dengan burnout.

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Work Overload</i>	0,654	1,529
<i>Job Control</i>	0,983	1,017
Dukungan Sosial	0,663	1,509

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, seluruh variabel independen dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas karena memiliki nilai VIF di bawah 10, yaitu 1,529 pada *work overload*, 1,017 pada *job control*, dan 1,509 pada dukungan sosial. Selain itu, nilai *Tolerance* masing-masing variabel juga berada di atas 0,10, sehingga menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang kuat antarvariabel independen. Dengan demikian, variabel *work overload*, *job control*, dan dukungan sosial

dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi tanpa menimbulkan distorsi pada hasil estimasi.

Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
<i>Work Overload</i>	0,277
<i>Job Control</i>	0,449
Dukungan Sosial	0,018

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang menggunakan uji Glejser pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel *work overload* (X1) sebesar 0,277 dan variabel *job control* (X2) sebesar 0,449 yang keduanya lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap nilai absolut residual. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis

Tabel 14. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	22,232	6,910	-	3,217	0,003
<i>Work Overload</i> (X1)	0,254	0,231	0,187	1,103	0,277
<i>Job Control</i> (X2)	-0,136	0,177	-0,106	-0,766	0,449
Dukungan Sosial (X3)	-0,393	0,158	-0,419	-2,486	0,018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui analisis regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 42,974 - 0,207X_1 + 0,323X_2$$

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai konstanta sebesar 22,232 yang menunjukkan tingkat dasar burnout ketika variabel *work overload*, *job control*, dan dukungan sosial dianggap konstan. Variabel *work overload* memiliki koefisien positif sebesar 0,254, yang berarti semakin tinggi beban kerja maka burnout cenderung meningkat. Sementara itu, variabel *job control* dan dukungan sosial memiliki koefisien negatif masing-masing sebesar -0,136 dan -0,393, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kontrol kerja dan dukungan sosial yang diterima tenaga kependidikan, maka tingkat burnout cenderung menurun. Dengan demikian, burnout dipengaruhi oleh tingginya beban kerja serta rendahnya kontrol kerja dan dukungan sosial, sehingga pengelolaan beban kerja, peningkatan otonomi kerja, dan penguatan dukungan sosial menjadi penting dalam mengurangi burnout tenaga kependidikan.

Tabel 15. Hasil Uji T

Variabel	B	t Hitung	Sig.	Keputusan
<i>Work Overload</i>	0,254	1,103	0,277	H1 Ditolak
<i>Job Control</i>	-0,136	-0,766	0,449	H2 Ditolak
Dukungan Sosial	-0,393	-2,486	0,018	H3 Diterima

Berdasarkan hasil uji t, variabel *work overload* dan *job control* diketahui tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout tenaga kependidikan di MAN 3 Jombang karena nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,277 dan 0,449 lebih besar dari 0,05. Meskipun *work overload* memiliki arah pengaruh

positif dan *job control* memiliki arah pengaruh negatif terhadap burnout, keduanya tidak cukup kuat secara statistik. Kondisi ini dipengaruhi oleh budaya kerja kekeluargaan dan kemampuan tenaga kependidikan dalam beradaptasi dengan ritme kerja rutin di lingkungan madrasah. Sementara itu, variabel dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap burnout dengan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$ dan koefisien regresi negatif sebesar $-0,393$, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, maka tingkat burnout tenaga kependidikan akan semakin rendah.

Tabel 16. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	184,406	3	61,469	5,686	0,003
Residual	389,194	36	10,811		
Total	573,600	39			

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 5,686 dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Sementara itu, nilai F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df pembilang = 3 dan df penyebut = 36 adalah sebesar 2,87. Dengan demikian, karena nilai F hitung $> F$ tabel, yaitu $5,686 > 2,87$, serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work overload* (X1), *job control* (X2), dan *dukungan sosial* (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap *burnout* (Y) pada tenaga kependidikan MAN 3 Jombang. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi tingkat *burnout* yang dialami oleh tenaga kependidikan.

Tabel 17. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,567	0,321	0,265	3,288

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,265 atau 26,5%, yang menunjukkan bahwa variabel *work overload*, *job control*, dan dukungan sosial secara bersama-sama mampu menjelaskan burnout tenaga kependidikan di MAN 3 Jombang sebesar 26,5%, sedangkan sisanya 73,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti stres kerja, kepuasan kerja, konflik peran, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, karakteristik individu, dan faktor psikologis lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa burnout merupakan fenomena yang kompleks dan multidimensional, meskipun ketiga variabel dalam penelitian tetap terbukti berperan penting terhadap burnout tenaga kependidikan.

Pembahasan

Pengaruh *Work Overload* terhadap *Burnout* Tenaga Kependidikan di MAN 3 Jombang

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang dilakukan, diketahui bahwa variabel *work overload* memiliki nilai t hitung sebesar 1,103, sedangkan nilai t tabel sebesar 2,028, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,277. Karena nilai t hitung $< t$ tabel ($1,103 < 2,028$) dan nilai signifikansi $> 0,05$ ($0,277 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa *work overload* tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout* tenaga kependidikan di MAN 3 Jombang. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Meskipun secara statistik tidak berpengaruh signifikan, koefisien regresi *work overload* yang bernilai positif (0,254) menunjukkan adanya kecenderungan hubungan searah, di mana peningkatan beban kerja diikuti oleh peningkatan tingkat *burnout*. Namun, pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan, sehingga *work overload* belum menjadi faktor dominan pemicu *burnout* pada tenaga kependidikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work overload* tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada tenaga kependidikan MAN 3 Jombang. Temuan ini dapat dijelaskan melalui *Job Demands–Resources* (JD-R) Theory, yang menyatakan bahwa tuntutan kerja (*job demands*) tidak secara otomatis menyebabkan *burnout* apabila individu memiliki sumber daya kerja (*job resources*) yang memadai. Dalam konteks MAN 3 Jombang, meskipun tenaga kependidikan menghadapi beban kerja administratif yang cukup tinggi, keberadaan dukungan sosial serta sistem kerja yang relatif terstruktur diduga mampu menekan dampak negatif dari beban kerja tersebut. Dengan demikian, *work overload* yang dialami belum cukup kuat untuk memicu *burnout* secara signifikan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sakimandoko & Purba, 2021) serta (Rizky & Suhariadi, 2021) yang menyatakan bahwa *work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Beban kerja yang berlebihan, baik dari segi jumlah tugas maupun tekanan waktu, dapat menguras energi fisik dan emosional tenaga kependidikan sehingga meningkatkan risiko terjadinya kejenuhan kerja. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya perbedaan konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan. Dalam penelitian ini, meskipun *work overload* memiliki kecenderungan hubungan searah dengan *burnout*, pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa pada tenaga kependidikan di MAN 3 Jombang, dampak *work overload* terhadap *burnout* kemungkinan dipengaruhi oleh keberadaan sumber daya kerja lain yang mampu berperan sebagai faktor penyeimbang, sebagaimana dijelaskan dalam *Job Demands–Resources* (JD-R) Theory.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work overload* pada tenaga kependidikan MAN 3 Jombang belum secara langsung memicu *burnout* secara signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberadaan sumber daya kerja lain, khususnya dukungan sosial dan sistem kerja yang relatif terstruktur, mampu meredam dampak negatif dari tingginya tuntutan kerja. Hal ini menegaskan bahwa dalam kerangka *Job Demands–Resources* (JD-R) Theory, *burnout* tidak hanya ditentukan oleh besarnya tuntutan kerja, tetapi juga oleh ketersediaan sumber daya kerja yang dimiliki individu dan organisasi.

Pengaruh *Job Control* terhadap *Burnout* Tenaga Kependidikan di MAN 3 Jombang

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa variabel *job control* memiliki nilai t hitung sebesar -0,766, sedangkan nilai t tabel sebesar 2,028, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,449. Karena nilai t hitung < t tabel (-0,766 < 2,028) dan nilai signifikansi > 0,05 (0,449 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa *job control* tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout* tenaga kependidikan di MAN 3 Jombang. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Meskipun tidak berpengaruh signifikan secara statistik, koefisien regresi *job control* yang bernilai negatif (-0,136) menunjukkan hubungan berlawanan arah, di mana peningkatan kontrol kerja cenderung diikuti oleh penurunan tingkat *burnout*. Namun, pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan, sehingga *job control* belum menjadi faktor dominan dalam menurunkan *burnout* tenaga kependidikan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *job control* tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada tenaga kependidikan MAN 3 Jombang. Berdasarkan *Job Demands–Resources* (JD-R) Theory, *job control* merupakan salah satu sumber daya kerja yang berfungsi untuk mengurangi dampak tuntutan kerja terhadap *burnout*. Namun, tidak signifikannya pengaruh *job control* dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa tingkat kontrol kerja yang dimiliki tenaga kependidikan relatif seragam, sehingga tidak menimbulkan variasi yang cukup besar dalam memengaruhi *burnout*. Selain itu, sistem kerja yang bersifat birokratis di lingkungan madrasah menyebabkan kontrol kerja lebih ditentukan oleh kebijakan organisasi daripada otonomi individu, sehingga perannya sebagai pelindung terhadap *burnout* menjadi kurang menonjol.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Putri & Radikun, 2023) serta (Taris et al., 2005) yang menyatakan bahwa *job control* memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout*. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya perbedaan konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan. Pada tenaga kependidikan di MAN 3 Jombang, ruang kontrol individu terhadap pekerjaan relatif terbatas karena adanya prosedur kerja baku dan pembagian tugas yang jelas, sehingga variasi *job control* tidak cukup besar untuk memberikan pengaruh signifikan terhadap tingkat *burnout*.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job control* belum berpengaruh signifikan terhadap *burnout* tenaga kependidikan MAN 3 Jombang. Kondisi ini diduga berkaitan dengan karakteristik sistem kerja yang telah terstruktur dan memiliki prosedur operasional baku, sehingga ruang kontrol individu relatif terbatas dan variasi *job control* antar tenaga kependidikan tidak

terlalu besar. Dalam kerangka *Job Demands–Resources* (JD-R) *Theory*, temuan ini menegaskan bahwa *job control* berperan sebagai sumber daya kerja yang bersifat pendukung, namun belum cukup kuat untuk menjadi faktor dominan dalam menurunkan *burnout* secara parsial.

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap *Burnout* Tenaga Kependidikan di MAN 3 Jombang

Berdasarkan hasil uji parsial (uji *t*), diketahui bahwa variabel dukungan sosial memiliki nilai *t* hitung sebesar -2,486, sedangkan nilai *t* tabel sebesar 2,028, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,018. Karena nilai $|t \text{ hitung}| > t \text{ tabel}$ ($2,486 > 2,028$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,018 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap *burnout* tenaga kependidikan di MAN 3 Jombang. Dengan demikian, hipotesis nol (*H*₀) ditolak dan hipotesis alternatif (*H*_a) diterima.

Koefisien regresi dukungan sosial yang bernilai negatif (-0,393) menunjukkan bahwa peningkatan dukungan sosial berhubungan dengan penurunan tingkat *burnout* tenaga kependidikan. Dukungan sosial yang memadai berperan dalam memberikan kenyamanan emosional dan membantu individu menghadapi tekanan kerja, sehingga dapat menekan risiko terjadinya *burnout*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial merupakan faktor penting dalam menekan tingkat *burnout* tenaga kependidikan. Bentuk dukungan yang diberikan, baik dari atasan, rekan kerja, maupun lingkungan kerja, dapat membantu tenaga kependidikan dalam mengelola stres, meningkatkan semangat kerja, serta mengurangi kelelahan emosional akibat tuntutan pekerjaan.

Temuan ini sejalan dengan teori *Job Demands-Resources* (JD-R) yang menyatakan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu sumber daya kerja (*job resources*) yang berfungsi sebagai pelindung terhadap dampak negatif tuntutan pekerjaan. Dukungan sosial, baik dalam bentuk emosional, informasional, maupun instrumental, dapat membantu individu mengelola tekanan kerja secara lebih efektif sehingga mengurangi risiko terjadinya *burnout*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Alpa'Izi et al., 2024) yang menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*. Dukungan yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja, baik dalam bentuk emosional, penghargaan, maupun bantuan instrumental, mampu membantu tenaga kependidikan dalam menghadapi tekanan kerja sehingga mengurangi tingkat kejenuhan kerja. Hasil ini juga didukung oleh penelitian (Ratih et al., 2023) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki peran penting dalam menekan *burnout*, di mana semakin tinggi dukungan sosial yang diterima individu, maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami. Dengan demikian, dukungan sosial yang baik di lingkungan kerja MAN 3 Jombang menjadi faktor penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis tenaga kependidikan dan meminimalkan risiko terjadinya *burnout*.

Pengaruh *Work Overload*, *Job Control*, dan Dukungan Sosial terhadap *Burnout* Tenaga Kependidikan di MAN 3 Jombang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *work overload*, *job control*, dan dukungan sosial secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap *burnout* tenaga kependidikan di MAN 3 Jombang. Berdasarkan hasil perhitungan statistik melalui uji *F*, diperoleh nilai *F* hitung sebesar 5,686, sedangkan nilai *F* tabel sebesar 2,87, dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Karena nilai *F* hitung $> F$ tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis yang menyatakan bahwa *work overload*, *job control*, dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh terhadap *burnout* diterima.

Sejalan dengan hasil uji simultan, temuan ini menunjukkan bahwa meskipun *work overload* dan *job control* secara parsial tidak berpengaruh signifikan, kombinasi keduanya bersama dukungan sosial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *burnout*. Kondisi tersebut menegaskan bahwa *burnout* merupakan hasil interaksi antara tuntutan dan sumber daya kerja, bukan semata-mata dipengaruhi oleh satu faktor pekerjaan saja.

Temuan ini sejalan dengan teori *Job Demands-Resources* (JD-R) yang menyatakan bahwa *burnout* muncul sebagai hasil interaksi antara tuntutan pekerjaan (*job demands*), seperti *work overload*, dan sumber daya kerja (*job resources*), seperti *job control* dan dukungan sosial. Ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya kerja tersebut dapat meningkatkan risiko terjadinya *burnout* pada individu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rizky & Suhariadi, 2021) yang menyatakan bahwa *work overload* dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Kombinasi tuntutan kerja yang tinggi dengan ketersediaan sumber daya kerja yang memadai, seperti

kontrol pekerjaan dan dukungan sosial, terbukti menentukan tingkat kejenuhan kerja yang dialami individu. Temuan ini juga didukung oleh penelitian (Sakimandoko & Purba, 2021) yang menunjukkan bahwa *work overload* dan dukungan sosial secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout*. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *burnout* pada tenaga kependidikan di MAN 3 Jombang tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil interaksi antara tingginya beban kerja serta rendah atau tingginya sumber daya kerja berupa *job control* dan dukungan sosial yang tersedia di lingkungan kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mendukung teori *Job Demands–Resources* (JD-R) *Theory* yang menyatakan bahwa *burnout* muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya kerja. Dalam konteks MAN 3 Jombang, dukungan sosial terbukti menjadi sumber daya kerja yang berperan signifikan dalam menekan *burnout*, sementara *work overload* dan *job control* berfungsi sebagai faktor pendukung dalam dinamika tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* merupakan fenomena yang dipengaruhi oleh interaksi berbagai faktor pekerjaan, bukan oleh satu faktor tunggal.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan gambaran bagi MAN 3 Jombang bahwa tingkat *burnout* tenaga kependidikan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja yang diciptakan oleh organisasi. Temuan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap *burnout* menunjukkan pentingnya peran pimpinan dan rekan kerja dalam menciptakan suasana kerja yang suportif. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi bagi MAN 3 Jombang dalam mengelola tenaga kependidikan guna menekan risiko *burnout* secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial, *work overload* dan *job control* tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout* tenaga kependidikan MAN 3 Jombang, meskipun keduanya menunjukkan arah pengaruh yang sesuai teori, yaitu *work overload* positif dan *job control* negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa keberadaan sumber daya kerja berupa dukungan sosial yang tinggi dan sistem kerja yang terstruktur mampu meredam dampak negatif beban kerja terhadap *burnout*. Sebaliknya, dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* ($\text{Sig.} = 0,018$), yang berarti semakin tinggi dukungan dari atasan maupun rekan kerja, maka tingkat *burnout* tenaga kependidikan semakin rendah. Secara simultan, ketiga variabel (*work overload*, *job control*, dan dukungan sosial) berpengaruh signifikan terhadap *burnout* dengan kontribusi sebesar 26,5% ($\text{Adjusted } R \text{ Square} = 0,265$), sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan dukungan sosial dan optimalisasi sumber daya kerja dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan bebas dari risiko *burnout* pada tenaga kependidikan MAN 3 Jombang.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad, M., & Rochimah, H. (2021). Contribution of Workload and Compensation to Teacher's Burnout. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 13(1), 1–9. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v13i1.367>
- Alpa'Izi, J., Rahman, P. R. U., & Pratomo, R. Y. (2024). Peran dukungan sosial terhadap burnout: studi regresi pada karyawan retail di purwakarta. *Jurnal Psikologi Dan Konseling West Science*, 2(03), 138–144. <https://doi.org/10.58812/jpkws.v2i03.1536>
- Damayanti, D. A. B., Tjahjoanggoro, & Halim, L. V. (2020). Hubungan Antara Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Pada Wiraniaga. *Calyptra*, 7(2), 1–12.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mouliansyah, R., Zulkarnaini, & Safitri, I. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi burnout pada perawat. *Darussalam Indonesian Journal of Nursing and Midwifery*, 5(1), 19–31.

- Najwa, L., Suhardi, M., & Angraini, M. (2023). Peran Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Pendidikan. *COMMUNITY: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 115–120. <https://doi.org/10.51878/community.v2i2.1901>
- Putri, R. S., & Radikun, T. B. S. (2023). The role of job control and coping strategies as moderators in the effect of emotional demands on burnout in health workers. *GUIDENA: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan Dan Konseling*, 13(4), 885. <https://doi.org/10.24127/gdn.v13i4.8380>
- Ratih, A., Rusyidi, B., & Sulastri, S. (2023). Pengaruh dukungan sosial terhadap burnout pekerja sosial pada pelayanan anak korban tindak kekerasan seksual. *Share: Social Work Journal*, 13(1), 42. <https://doi.org/10.24198/share.v13i1.45057>
- Rizky, N., & Suhariadi, F. (2021). Pengaruh workload dan social support terhadap burnout pada tenaga kesehatan di masa pandemi COVID-19. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1199–1206. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28426>
- Rosyidah, N., Purwanto, A., & Supriyadi, A. S. (2025). Efek work-family conflict dan work overload terhadap job performance pada pegawai pemerintah kota Probolinggo. 11(1), 45–51.
- Sa'adah, L. (2021). Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis. LPPM UNIVERSITAS KH. A. WAHAB HASBULLAH.
- Sakimandoko, A. B., & Purba, H. P. (2021). Pengaruh Work Overload terhadap Burnout dengan Work Social Support sebagai Moderator pada Karyawan Millennials. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1397–1409. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.27816>
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Taris, T. W., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Stoffelsen, J., & Van Dierendonck, D. (2005). Job control and burnout across occupations. *Psychological Reports*, 97(3), 955–961. <https://doi.org/10.2466/pr0.97.3.955-961>
- Ummah, M. S. (2019). Contribution of Workload and Compensation to Teacher's Burnout. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.