

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Yang Dimediasi Oleh Konflik Kerja Keluarga (Studi Kasus Pada PT. Astra Internasional Auto 2000 Tenggarong)

Sabran¹, Shania Azelia², Nilam Anggar Sari³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Kutai Kartanegara,
Correspondence : sabran@unikarta.ac.id

Received: 23 September 2025 | Revised: 28 Januari 2026 | Accepted: 12 April 2026

Keywords:

Workload, Work
Family Conflict,
Burnout

Abstract

This research was conducted at PT. Astra Internasional Auto 2000 Tenggarong Branch. It is a company that has the status as an official dealer of Toyota brand car products located at Jln Pesut RT.035, Timbau Village, Tenggarong District, Kutai Kartanegara Regency. At PT. Astra Internasional Auto 2000 Tenggarong Branch. The purpose is to determine the Effect of Workload, and Work-Family Conflict on Burnout in Employees and the Effect of Workload on Burnout through Work-Family Conflict as a mediation in Employees of PT. Astra Internasional Auto 2000 Tenggarong Branch. The sample used was 33 respondents, namely employees of PT. Astra Internasional Auto 2000 Tenggarong Branch. Data analysis in this study uses the Structural Equation Modeling (SEM) 4 method with the help of Smart-PLS software. The results of analysis showed (1) workload does not affect burnout in employees (2) workload does not affect work-family conflict in employees. (3) work-family conflict affects burnout in employees. (4) workload does not affect burnout through work-family conflict in employees

Kata Kunci:

Beban Kerja,
Konflik
Pekerjaan-
Keluarga,
Kelelahan Kerja

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di PT. Astra Internasional Auto 2000 Cabang Tenggarong. Merupakan perusahaan yang berstatus sebagai dealer resmi produk mobil merek Toyota yang berlokasi di Jln Pesut RT.035, Desa Timbau, Kecamatan Tenggarong, Kabupaten Kutai Kartanegara. Di PT. Astra Internasional Auto 2000 Cabang Tenggarong. Tujuannya adalah untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, dan Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kelelahan Kerja pada Karyawan dan Pengaruh Beban Kerja terhadap Kelelahan Kerja melalui Konflik Pekerjaan-Keluarga sebagai variabel mediasi pada Karyawan PT. Astra Internasional Auto 2000 Cabang Tenggarong. Sampel yang digunakan sebanyak 33 responden yaitu karyawan PT. Astra Internasional Auto 2000 Cabang Tenggarong. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) 4 dengan bantuan software Smart-PLS. Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja para karyawan (2) Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap konflik pekerjaan-keluarga para karyawan (3) Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan terhadap burnout para karyawan. (4) Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kelelahan kerja melalui konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan PT. Astra International Auto 2000 Cabang Tenggarong

PENDAHULUAN

Ada beberapa factor yang menyebabkan kelelahan bekerja salah satunya adalah factor ketidaksanggupan karyawan dalam memenuhi harapan dan tuntutan di tempat kerja sehingga hal ini akhirnya berujung pada kelelahan dalam bekerja. Reaksi dari lelahnya karyawan dalam bekerja biasanya berisikan keluhan, baik dari aspek fisik maupun emosional. Keluhan biasanya akan menimbulkan upaya untuk mengatasinya, seseorang akan berusaha dengan berbagai cara mengelolanya, akan tetapi tidak semua orang berhasil melakukannya. Untuk itu perlu dilakukan upaya penyerasian antara kapasitas kerja, beban kerja sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Maslach et al, (2021) mengatakan bahwa kelelahan kerja (*burnout*) merupakan pengertian yang multi dimensional, hal ini dikarenakan kelelahan kerja merupakan sindroma-psikologis yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu: kelelahan *emosional*, *depersonalisasi*, dan *low personal accomplishment*. Ivancevich et al (2017) Mengungkapkan bahwa burnout adalah suatu keadaan psikologis yang muncul akibat stres yang tidak dikelola dengan baik dan menyebabkan kelelahan dalam hal emosi, perubahan dalam sifat atau kepribadian, serta penurunan rasa bangga pada pencapaian terhadap diri sendiri. Pines & Aronson (1988) menyatakan bahwa *burnout* (kelelahan kerja) memiliki tiga aspek, yang terdiri dari kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan mental.

Dijelaskan bahwa pekerjaan yang berorientasi melayani orang lain, dapat membentuk hubungan yang bersifat “*asimetrik*” antara pemberi dan penerima pelayanan. Berdasarkan Undang-Undang Kesehatan No. 36 tahun 2009, beban kerja adalah ukuran jumlah tugas yang harus dijalankan oleh suatu jabatan atau unit-unit dalam organisasi, dan merupakan hasil dari kombinasi antara jumlah tugas dengan durasi waktu. Setiap individu yang bekerja seharusnya dapat melakukan tugasnya dengan baik tanpa membahayakan diri sendiri atau orang-orang di sekitarnya (Juhnisa & Fitria, 2020). Menurut Luthans (2011) menjelaskan bahwa beban kerja merujuk pada setiap pegawai yang melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan harus dijawab oleh unit organisasi atau karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesiapan mereka sehingga hasil kerja dapat mencapai efektivitas yang diinginkan. Selain itu, tekanan akibat beban kerja yang berat dapat menyebabkan atau memperburuk kondisi burnout. Menurut Koesomowidjojo (2017), terdapat empat petunjuk yang mengukur beban kerja yaitu terdiri dari kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai, dan Respon yang rendah.

Selain faktor beban kerja faktor lainnya yaitu konflik kerja keluarga juga dapat berkontribusi dalam mempengaruhi tingkat *burnout* pada karyawan. *Work family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk dari sebuah konflik dikarenakan adanya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga secara mutual yang tidak dapat disejajarkan. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Frone, 2000). Menurut Frone & Cooper (1992) *Work family conflict* “*menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan rumah tangga*”.(Darmawati, 2019). Menurut Greenhaus dan Beutell 1985 Greenhaus & Beutell (2021) terdapat tiga jenis dalam

variable *work-family conflict* (konflik kerja keluarga) yaitu *Time-based conflict* (konflik berbasis waktu) yang merupakan waktu yang diperlukan seseorang dalam kehidupannya untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan), *Strain-based conflict* (konflik berbasis tekanan) yang merupakan tekanan yang didapatkan oleh seseorang dalam menjalankan suatu peran, dan *Behavior-based conflict* (konflik berbasis perilaku) yang merupakan tidak adanya kesamaan antara pola perilaku dengan yang diharapkan oleh seseorang pada kedua bagian peran (pekerjaan atau keluarga) tersebut.

PT. Astra Internasional Auto 2000 Cabang Tenggara adalah dealer resmi mobil Toyota yang dibuka secara resmi pada tahun 2019 di Jl. Pesut RT.035, Kelurahan Timbau, Kecamatan Tenggara, Kabupaten Kutai Kartanegara. Dealer ini menerima pembayaran kredit dan tunai, buka Senin-Jumat pukul 08.00-16.00, Sabtu pukul 08.00-13.30, dan tutup Minggu. Memiliki 47 karyawan dan 3 departemen: Sales, Service, dan Administrasi. Berdasarkan observasi pada Departemen Sales dengan 14 karyawan memiliki target penjualan 60 unit/bulan dan 720 unit/tahun. Departemen Service memiliki 19 karyawan, dan menyediakan dua jenis layanan yaitu yang pertama adalah *Toyota Home Service* dengan target UE (*Unit Entry*) 1.464 unit/tahun dan CPUS (*Customer Pay Unit Service*) 1.450 unit/tahun. Layanan kedua adalah *Direct Servis* dengan target UE 4.056 unit/tahun dan CPUS 3.918 unit/tahun. Departemen yang ketiga adalah Departemen Administrasi dengan 8 karyawan.

Setiap karyawan sales harus mencapai target 3 - 4 mobil/bulan. Selain itu, mereka harus tampil menarik, berbicara sopan, dan paham tentang mobil yang ditawarkan, termasuk spesifikasinya, keunggulannya, masa servis gratis, dan proses pembayaran tunai atau kredit. Karyawan harus bekerja di luar jam kerja normal untuk memenuhi kebutuhan konsumen yang ingin melakukan test drive. Proses transaksi dapat memunculkan perdebatan atau pembatalan sepihak jika konsumen kehilangan minat atau menemukan mobil dengan harga lebih murah. Para sales harus mencari konsumen baru dari awal hingga akhir untuk mencapai target. Aktivitas ini menyebabkan kelelahan dan berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental sales, bahkan di luar jam kerja mereka masih terpikirkan pekerjaannya. Kelelahan kerja dapat terjadi karena, berdampak buruk pada kesehatan fisik, dan mental mereka. Dilihat dari beban kerja Departement Service, karyawan departement service yang bekerja di layanan *direct service* memiliki target sekitar 10 unit/hari. Ada dua peran penting dalam layanan bengkel, yaitu advisor dan mekanik. Advisor bertanggung jawab untuk berkomunikasi dengan pelanggan dan membuat estimasi waktu perbaikan. Mekanik bertugas memperbaiki mobil dan melakukan layanan di tempat pelanggan. Karyawan harus sabar melayani berbagai macam pelanggan dan menghadapi tantangan seperti protes dan kemacetan.

Dalam layanan *Toyota Home Service*, target karyawan adalah 3 unit per hari. Tugas ini sering kali mengakibatkan kerap lembur karena harus menangani pelanggan di tempat mereka. Terkadang, ada keluhan jika teknisi datang terlambat akibat persiapan alat, macet, atau mencari alamat. Gangguan kecil seperti anak-anak penasaran yang mengganggu proses servis juga harus dihadapi dengan profesionalitas. Ketika para karyawan tidak dapat memenuhi target bulannya, mereka bisa menutupi kekurangan tersebut dengan menambahkan lebih banyak target dibulan berikutnya. Namun jika dalam waktu 6 bulan masih tidak dapat mencapai target maka akan mendapat peringatan berupa SP1.

Selain itu diketahui bahwa karyawan mengalami kelelahan kerja berupa kelelahan fisik, emosional dan mental. Pada aspek kelelahan fisik, karyawan mengalami kesulitan tidur dikarenakan bekerja yang berlebihan dalam memenuhi target serta seringnya kerja lembur sehingga menyebabkan penurunan energi pada karyawan. Pada aspek kelelahan emosional, karyawan sering mengalami frustrasi dalam bekerja karena tingginya beban kerja yang dialami. Disamping itu, karyawan mengalami kelelahan mental, seperti karyawan mengalami perasaan gagal dalam pencapaian ketika tidak dapat memenuhi targetnya. Berkaitan dengan variabel konflik kerja keluarga, karyawan yang pulang terlambat karena mengalami lembur di kantor kemudian membawa pulang pekerjaan yang belum selesai dapat menimbulkan konflik kerja keluarga. Adanya kewajiban dalam menyelesaikan pekerjaannya, waktu yang mereka habiskan untuk berbicara dengan keluarga di rumah menjadi berkurang. Hal ini membuat mereka sulit menyeimbangkan tenaga dan waktu antara urusan pekerjaan dan keluarga. Tidak jarang para karyawan menghadapi masalah dan bersikap negatif karena memikirkan masalah keluarga. Namun karyawan berusaha meminimalisir masalah keluarga agar tidak mempengaruhi pekerjaan dan tetap bekerja secara profesional.

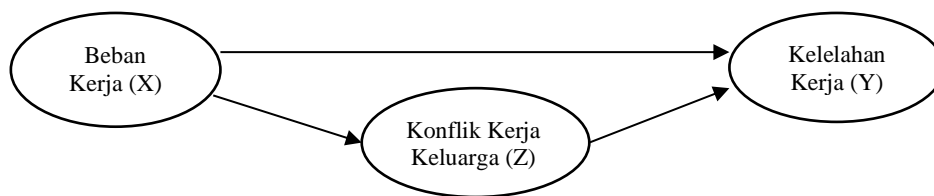
Menurut Ojekou dan Dorothy (2015) keterpurukan dalam pekerjaan yang dirasakan seseorang selama periode yang panjang dengan tingkat stres yang cukup besar dapat mengakibatkan kelelahan, baik secara fisik maupun psikologis, serta berdampak negatif pada lingkungan sekitarnya secara umum. Keadaan seperti ini disebut dengan burnout yaitu kelelahan fisik dan emosional, yang melibatkan pengembangan stres yang dapat mengarah pada pengembangan konsep diri yang negatif, sikap kerja yang negatif, dan hilangnya perhatian terhadap klien. (Juhnisa & Fitria, 2020).

Pada penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* yang ada pada penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian beban kerja terhadap kelelahan kerja yang diteliti oleh Chandra (2024), Sari & Johansyah (2020), dan Indryan & Suhana (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kelelahan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulfikar & Kasiyati (2024) bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kelelahan kerja. Konflik kerja keluarga terhadap kelelahan kerja yang diteliti oleh Hardiani (2021), juga didukung oleh beberapa penelitian lainnya Rotinsulu et al. (2024) menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja, Wijaya & Wibawa (2020) *Work family conflict* memediasi pengaruh positif beban kerja terhadap *burnout* pada karyawan, Low et al (2001) Intrinsic motivation, role ambiguity, and role conflict are all significant antecedents of burnout, Hsieh & Hsieh (2003) dan Perrewé et al (2002) yang menunjukkan bahwa konflik kerja keluarga berpengaruh terhadap kelelahan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhi et al. (2021), dan Andini (2023) bahwa konflik peran keluarga tidak berpengaruh positif terhadap kelelahan kerja.

METODE

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 47 karyawan yang bekerja pada PT. Astra Internasional Auto 2000 Cabang Tenggara dari departemen sales, servis dan administrasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Departement Sales yang terdiri dari 14 karyawan dan Departement Service terdiri dari 19 karyawan,

mempunyai sebanyak 33 responden. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis SEM dan pengujiannya menggunakan Smart PLS 4. Teknik analisis SEM memiliki konsep utama yaitu model persamaan regresi yang lebih kompleks terdapat tiga pendekatan analisis yaitu analisis regresi, analisis faktor, analisis jalur.



Gambar 1. Kerangka Pikir

Sumber : Diolah Peneliti, 2024

H1 = Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kelelahan Kerja pada karyawan PT. Astra Internasional Auto 2000 Cabang Tenggara.

H2 = Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Konflik Kerja Keluarga pada karyawan PT. Astra Internasional Auto 2000 Cabang Tenggara.

H3 = Konflik Kerja Keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kelelahan Kerja pada karyawan PT. Astra Internasional Auto 2000 Cabang Tenggara.

H4 = Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kelelahan Kerja melalui Konflik Kerja Keluarga sebagai Variabel Mediasi pada karyawan PT. Astra Internasional Auto 2000 Cabang Tenggara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menetapkan karakteristik responden dengan kriteria tertentu yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki - Laki	10	30,3%
Perempuan	23	69,7%
Umur	Jumlah	Persentase (%)
< 20 Tahun	8	24,2%
21 - 25 Tahun	8	24,2%
26 - 30 Tahun	9	27,3%
31 - 35 Tahun	2	6,1%
> 36 Tahun	6	18,2%
Departement	Jumlah	Persentase (%)
Sales	14	42,4%
Service	19	57,6%
Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 Tahun	13	39,4%
1 - 5 Tahun	10	30,3%

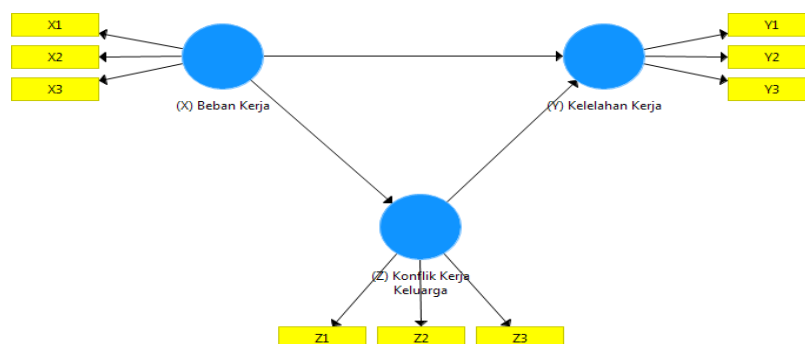
5 - 10 Tahun	5	15,1%
> 10 Tahun	5	15,1%
Status Pernikahan	Jumlah	Persentase (%)
Menikah	11	33,3%
Belum Menikah	22	66,7%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 1 karyawan berjenis kelamin perempuan mendominasi yang berjumlah 23 orang karyawan dengan persentase 69,7% dibandingkan laki - laki yang berjumlah 10 orang karyawan dengan persentase 30,3%. Karyawan yang berumur 26 - 30 tahun mendominasi yang berjumlah 9 orang karyawan dengan persentase 27,3% dibandingkan karyawan dengan umur < 20 tahun dan karyawan dengan umur 21 - 25 tahun yang berjumlah 8 orang karyawan dengan persentase 24,2% serta karyawan yang berumur 31 - 35 tahun dan karyawan yang berumur > 36 tahun yang hanya berjumlah 2 orang dan 6 orang karyawan dengan persentase 6,1% dan 18,2%. Karyawan yang berkerja di departement service mendominasi dengan jumlah 19 orang karyawan dengan persentase 57,6% sedangkan karyawan yang bekerja di departement sales berjumlah 14 orang karyawan dengan persentase 42,4%. Karyawan dengan lama bekerja < 1 tahun mendominasi dengan jumlah 13 orang karyawan dan persentase sebesar 39,4% karyawan dengan lama bekerja 1 - 5 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase 30,3% sedangkan karyawan dengan lama bekerja 5 - 10 tahun dan > 10 tahun masing-masing berjumlah 5 orang dengan persentase 15,1%. Karyawan dengan status pernikahan belum menikah mendominasi dengan jumlah 22 karyawan dan persentase sebesar 66,7% sedangkan karyawan dengan status pernikahan sudah menikah berjumlah 11 orang dengan persentase sebesar 33,3%.

Evaluasi Model

Partial Least Square (PLS) merupakan persamaan analisis struktural dari *structur equation modeling* (SEM). PLS sebagai model prediksi tidak mengasumsikan distribusi tertentu untuk mengestimasi parameter dan memprediksi hubungan kausalitas. Karena itu, teknik para metrik untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan dan model evaluasi untuk prediksi bersifat non-para metrik. Evaluasi model PLS dilakukan dengan mengevaluasi outer model dan inner model.



Sumber : Output Smart PLS, 4 (2024)

Gambar 2. Model Struktural

Model Pengukuran (Outer Model)

Validitas Konvergen

Nilai validitas konvergen merupakan nilai faktor pada sebuah variabel laten untuk mengukur setiap indikatornya. Suatu indikator dapat dikatakan valid, apabila nilai yang diharapkan atau loading factor $> 0,7$, hal ini bertujuan agar peneliti dapat mencari dan menguji hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis yang dapat menjadikan penelitian ini bersifat *explanatory*. Jika loading factor yang didapatkan $> 0,5 - 0,6$ maka indikator dikatakan valid atau masih bisa diterima.

Tabel 2. Loading Factor

Variabel	Indikator	Loading Factor	Standar	Keterangan
Beban Kerja	X1	0.886	$> 0,7$	Valid
	X2	0.706	$> 0,7$	Valid
	X3	0.848	$> 0,7$	Valid
Konflik Kerja Keluarga	Z1	0.443	$> 0,7$	Tidak Valid
	Z2	0.903	$> 0,7$	Valid
	Z3	0.823	$> 0,7$	Valid
Kelelahan Kerja	Y1	0.767	$> 0,7$	Valid
	Y2	0.934	$> 0,7$	Valid
	Y3	0.895	$> 0,7$	Valid

Sumber : Output Smart PLS, 4 (2024)

Berdasarkan tabel 2 nilai loading factor di atas, maka indikator Z1 harus dikeluarkan dari model karena memiliki nilai loading factor kurang dari 0,7. Sehingga menghasilkan loading factor sebagai berikut :

Tabel 3. Loading Factor

Variabel	Indikator	Loading Factor	Standar	Keterangan
Beban Kerja	X1	0.883	$> 0,7$	Valid
	X2	0.719	$> 0,7$	Valid
	X3	0.848	$> 0,7$	Valid
Konflik Kerja Keluarga	Z2	0.909	$> 0,7$	Valid
	Z3	0.827	$> 0,7$	Valid
Kelelahan Kerja	Y1	0.758	$> 0,7$	Valid
	Y2	0.937	$> 0,7$	Valid
	Y3	0.900	$> 0,7$	Valid

Sumber : Output Smart PLS, 4 (2024)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa masing- masing indikator variable yang telah diuji menghasilkan nilai *loading factor* $> 0,7$. Hal ini membuktikan Indikator-indikator setiap variabel yang diuji dalam penelitian ini dinyatakan valid atau telah memenuhi variabel latennya.

Validitas Diskriminan

a) Nilai *Cross Loading*

Uji *discriminate validity* merupakan uji validitas data menggunakan nilai *cross loading*, dimana dalam hal ini peneliti akan menguji nilai *cross loading* pada setiap variable dalam penelitian ini. lebih besar dibandingkan *cross loading* variabel lain maka dapat dikatakan memenuhi *discriminate validity*.

Tabel 4. Discriminate Validity (Cross Loading)

Indikator	Beban Kerja	Konflik Kerja Keluarga	Kelelahan Kerja
X1	0.883	0.296	0.224
X2	0.719	0.079	0.069
X3	0.848	0.128	0.316
Z2	0.223	0.909	0.728
Z3	0.180	0.827	0,537
Y1	0.226	0.505	0.758
Y2	0.307	0.738	0.937
Y3	0.204	0.657	0.900

Sumber : Output Smart PLS, 4 (2024)

Berdasarkan data tabel 4 menjelaskan bahwa hasil nilai *cross loading* dari setiap masing-masing variabel baik beban kerja, konflik kerja keluarga dan kelelahan kerja yaitu berada diatas nilai konstruk *cross loading variable* lainnya. Sehingga instrumen penelitian dapat dikatakan valid atau lulus uji *discriminate validity*.

b) *Average Variance Extracted* (AVE)

Selain menggunakan *cross loading* untuk menguji *discriminate validity* peneliti juga dapat melakukan pengujian menggunakan *Average Variance Extracted* (AVE) apabila nilai AVE setiap variable > 0,5 maka variable tersebut valid.

Tabel 5. Discriminate Validity (AVE)

Variabel	AVE	Standar	Keterangan
Beban Kerja	0.671	> 0,5	Valid
Konflik Kerja Keluarga	0,755	> 0,5	Valid
Kelelahan Kerja	0,754	> 0,5	Valid

Sumber : Output Smart PLS, 4 (2024)

Berdasarkan hasil uji yang ditunjukkan oleh tabel 5 maka dapat diketahui bahwa secara keseluruhan AVE setiap variable adalah > 0,5. Sehingga hasil uji ini membuktikan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini adalah valid atau lulus uji nilai akar *Average Variance Extracted* (AVE).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 metode yaitu *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Dimana *Composite Reliability* dapat digunakan untuk

mengukur nilai sesungguhnya pada suatu konstruk dan *Cronbach's Alpha* dapat digunakan untuk mengukur batas bawah dari nilai reliabilitas suatu konstruk. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Composite Reliability* > 0,6 sedangkan *Cronbach's Alpha* dapat dikatakan reliabel jika > 0,7 tetapi nilai *Cronbach's Alpha* dengan nilai 0,6 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *explanatory*.

Tabel 6. Nilai Composite Reliability Dan Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Beban Kerja	0.859	0.778	> 0,6	Reliabel
Konflik Kerja Keluarga	0.860	0.682	> 0,6	Reliabel
Kelelahan Kerja	0.901	0.834	> 0,6	Reliabel

Sumber : Output Smart PLS, 4 (2024)

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan oleh tabel 6 diketahui pada setiap masing- masing variabel nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai > 0,6. Sehingga dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian ini dapat dikatakan reliabel atau lulus uji nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*.

Uji Coefficient Of Determination atau Goodness Of Fit (R^2)

Pengujian *Goodness Of Fit* ini dilakukan untuk mengukur kemampuan suatu model penelitian dalam menerangkan seberapa besar pengaruh variabel independen yang secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat ditunjukkan oleh nilai adjusted R – Squared (Ghozali, 2018).

Tabel 7. Goodness Of Fit

Variabel (Konstruk)	R-Square
Konflik Kerja Keluarga	0.055
Kelelahan Kerja	0.560

Sumber : Output Smart PLS, 4 (2024)

1. Dari tabel 7 menunjukkan nilai *R-Square* pada variabel Konflik Kerja Keluarga sebesar 0,055 hal ini membuktikan bahwa Beban Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Konflik Kerja Keluarga sebesar 5,5% sedangkan 94,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dan diteliti dalam penelitian ini.
2. Dari tabel 7 menunjukkan nilai *R-Square* pada variable Kelelahan Kerja sebesar 0,560 dengan demikian Beban Kerja dan Konflik Kerja Keluarga terbukti memiliki pengaruh yang positif terhadap Kelelahan Kerja sebesar 56% dan sisanya sebesar 44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut pendapat Chin dalam Ghozali (2018) mengatakan bahwa 0,67, 0,33, dan 0,19 menunjukkan model kuat, moderat, dan lemah. Dimana pada penelitian ini menunjukkan nilai < 0,19 untuk Konflik Kerja Keluarga dan > 0,33 untuk Kelelahan Kerja maka dapat dikatakan bahwa model dalam penelitian ini adalah lemah dan moderat.

Dalam menggunakan *goodness of fit* yang diukur dengan nilai *R-Square* (R^2) uji tersebut dapat juga dilakukan dengan melihat nilai *Q-Square* (Q^2). Nilai *Q-Square* digunakan untuk mengukur seberapa baik model struktural yang dihasilkan melalui analisis menggunakan program Smart PLS memiliki nilai *predictive relevance*. Untuk mengetahui nilainya maka dapat diukur menggunakan beberapa kriteria tertentu yaitu jika *Q-Square* > 0 menunjukkan model dapat diprediksi, sedangkan jika *Q-Square* < 0 maka model tidak dapat diprediksi.

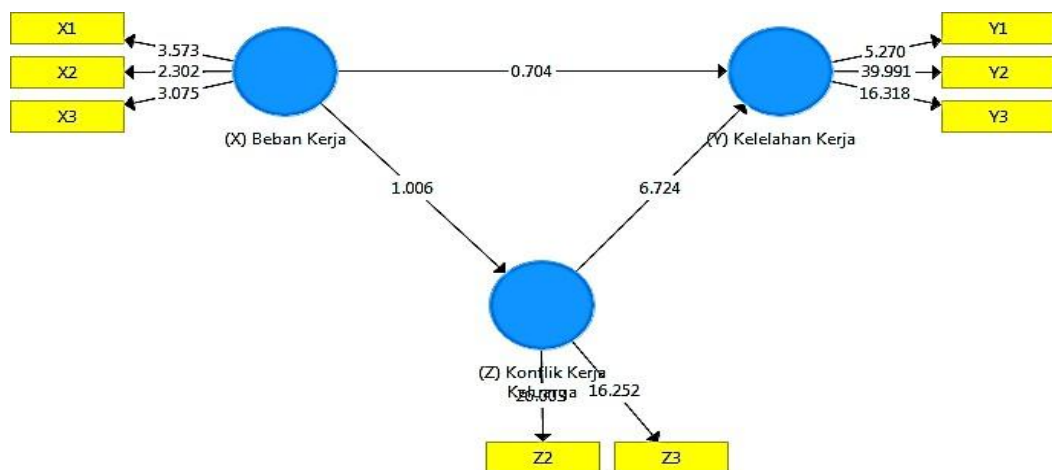
$$\begin{aligned}
 \text{Nilai } Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,055) \times (1 - 0,560)] \\
 &= 1 - (0,945 \times 0,44) \\
 &= 1 - 0,4158 \\
 &= 0,584 \\
 &= 58,4\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan *Q-Square* diatas dapat dijelaskan bahwa hasil menunjukkan nilai *predictive-relevance* dengan nilai sebesar 0,584 atau 58,4%.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah untuk menjelaskan dimana terdapat adanya hubungan antar variabel pada penelitian ini. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t yaitu dengan melihat nilai *t-statistic* dibandingkan oleh nilai t-tabel. Apabila nilai *t-statistic* $>$ nilai t-tabel maka dikatakan variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan atau diterima. Selain itu dapat melihat nilai *p-value*, jika nilai *p-value* $<$ 0,05 maka bisa dikatakan variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan. Berikut merupakan hasil uji hipotesis menggunakan smart PLS 4:

Sumber : Output Smart PLS, 4 (2024)



Gambar 3. Bootstrapping

Dasar yang digunakan pengujian hipotesis dalam penelitian ini untuk menguji secara langsung dan secara tidak langsung adalah output gambar atau nilai yang diambil melalui output *path coefficient* dan *specific indirect effect*.

Tabel 8. Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X → Y	0.119	0.100	0.168	0.704	0.482
X → Z	0.234	0.284	0.233	1.006	0.315
Z → Y	0.711	0.732	0.106	6.724	0.000

Sumber : Output Smart PLS, 4 (2024)

Tabel 9. Specific Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X→Z→Y	0.167	0.210	0.181	0.920	0.358

Sumber : Output Smart PLS, 4 (2024)

Pembahasan

1. Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kelelahan Kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap Kelelahan Kerja hal ini dibuktikan dengan *original sampel* sebesar 0.119 sedangkan nilai t- statistik 0.704 dengan *p-value* 0.482. Dari hasil ini menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan karena nilai t-statistik kurang dari nilai t-table atau $0,704 < 1,96$ dengan *p-value* $0,482 > 0,05$ (5%). Sehingga dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja karyawan PT. Astra Internasional Auto2000 Cabang Tenggara, yang artinya bahwa semakin besar beban kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan maka belum tentu menjadi penyebab utama tingkat kelelahan kerja yang dialami oleh karyawan.

Usia karyawan PT. Astra Internasional Auto 2000 Cabang Tenggara yang didominasi dengan tenaga kerja yang berumur < 20 tahun - 30 tahun juga bisa menjadi factor karyawan dapat bertahan dengan beban kerja yang cukup besar sehingga karyawan tidak terlalu merasakan kelelahan kerja dibandingkan dengan tenaga kerja yang mempunyai umur diantara 31 - >36 tahun. Tenaga kerja yang berumur muda secara fisik akan lebih kuat daya tahannya terhadap tekanan pekerjaan yang ada, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Suma'mur (2009) yang menyebutkan salah satu factor yang menentukan ketahanan seseorang terhadap beban kerja yang dia alami adalah umur seseorang itu sendiri. Menurut Manuaba Tarwaka & Bakri (2016) mengungkapkan ada 2 faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu, faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal berhubungan dengan organisasi yang baik, lingkungan kerja mendukung atau kondusif, sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pekerjaan dan lain sebagainya diluar dari individu tersebut. PT. Astra Internasional Auto2000 Cabang Tenggara, memiliki suasana yang tergolong kondusif meskipun dipadati dengan berbagai kegiatan pekerjaan yang banyak. Selain itu karyawan juga diuntungkan dengan sarana dan prasarana yang juga tergolong baik untuk dapat memudahkan pekerjaan karyawan.

Namun penelitian ini berbeda dengan salah satu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya & Wibawa (2020) dimana dalam penelitiannya dia menjelaskan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan dampak negative yaitu akan membuat karyawan merasa frustrasi sehingga menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman untuk kembali bekerja karena tekanan kerja yang sangat berat, seperti akan timbul perasaan tertekan karena beban pekerjaan yang diterima sehingga akan menimbulkan perasaan jika karyawan yang bersangkutan tidak mampu bekerja dengan baik, serta dampak lainnya akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan itu sendiri yang akhirnya akan merugikan perusahaan dikarenakan dalam menyelesaikan pekerjaan akan timbul sikap *burnout* dari karyawan yang secara langsung. Selain itu yang menyebabkan hasil penelitian ini berbeda adalah jumlah sampel dan penggunaan indikator pada variabel beban kerja dan kelelahan kerja yang lebih banyak dalam penelitian Wijaya & Wibawa (2020) jumlah sampel sebesar 61 responden serta dengan indikator sebanyak 6 indikator untuk variabel beban kerja dan kelelahan kerja dibandingkan penelitian yang dilakukan ini sekarang yang menggunakan sampel sebanyak 33 responden dengan 3 indikator untuk masing-masing variabel yaitu beban kerja dan kelelahan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulfikar & Kasiyati (2024), dimana beban kerja tidak berpengaruh terhadap kelelahan kerja. Sedangkan penelitian Wijaya & Wibawa (2020), Rotinsulu et al (2024), Hardiani (2021), Chandra (2024), Indryan & Suhana (2022), Sari & Johansyah (2020) dan Andini (2023), mendapatkan hasil yang berbeda dimana beban kerja berpengaruh terhadap kelelahan kerja.

2. Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Konflik Kerja Keluarga

Hasil pengujian hipotesis kedua dapat dijelaskan pengaruh Beban Kerja terhadap Konflik Kerja Keluarga dengan perolehan hasil analisis *original sampel* sebesar 0,234 dengan nilai *t-statistik* 1.006 dan *p-value* 0.315. Dari hasil ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan dikarenakan nilai *t-statistik* lebih kecil dari *t-table* atau $1.006 < 1,96$ dengan *p-value* $> 0,05$ (5%) atau $0,315 > 0,05$ (5%). Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap konflik kerja keluarga pada karyawan PT. Astra Internasional Auto2000 Cabang Tenggara.

Beban kerja dalam penelitian ini tidak mempengaruhi secara signifikan konflik yang dapat meningkatkan intensitas konflik kerja keluarga karyawan PT. Astra Internasional Auto 2000 Cabang Tenggara hal ini dapat disebabkan karena adanya keseimbangan antara pendapatan dan beban kerja yang diterima karyawan sehingga hal tersebut berdampak *worklife balance* yang baik pada karyawan itu sendiri dalam menyikapi perannya terhadap pekerjaan, dan factor lainnya adalah rendahnya tuntutan oleh keluarga akan membuat resiko terjadinya konflik kerja keluarga (*work-family conflict*) berkurang. Semakin rendah beban kerja yang dialami karyawan maka semakin rendah juga konflik kerja keluarga karyawan PT. Astra Internasional Auto2000 Cabang Tenggara.

Aspek selanjutnya adalah karyawan PT. Astra Internasional Auto2000 Cabang Tenggara didominasi oleh status belum menikah sehingga hal ini menjadi salah satu faktor yang dapat membuat seorang pekerja tidak merasa memiliki beban kerja/konflik kerja keluarga yang berat. Status karyawan yang belum menikah menyebabkan karyawan tidak harus membagi waktu, sumberdaya dan energinya untuk dua peran yang berbeda, serta

walaupun dalam beberapa penelitian status pernikahan karyawan yang sudah menikah menjadi salah satu faktor menyebabkan terjadinya konflik kerja keluarga, tetapi karyawan dengan status yang sudah menikah ternyata tidak berpengaruh secara positif dan signifikan pada konflik kerja keluarga karyawan PT. Astra Internasional Auto2000 Cabang Tenggara. Selain itu waktu kerja yang sesuai dimana pada hari senin-jumat waktu jam kerja karyawan mulai pukul 08.00-16.00, sabtu pukul 08.00-13.30, dan tutup pada hari minggu membuat karyawan memiliki waktu luang bersama keluarga.

3. Konflik Kerja Keluarga berpengaruh terhadap Kelelahan Kerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan *original sampel* sebesar 0.711 nilai *t-statistik* 6.724 dengan *p-value* 0.000. Dari hasil ini menunjukkan nilai *t-statistik* lebih dari *t-table* yaitu dengan nilai $6,724 > 1,96$ dengan *p-value* $< 0,05$ (5%) yaitu dengan nilai $0,000 < 0,05$ (5%). Dari hasil analisis ini membuktikan bahwa variabel konflik kerja keluarga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kelelahan kerja karyawan PT. Astra Internasional Auto2000 Cabang Tenggara. Dengan demikian semakin besar konflik karyawan antara pekerjaan dengan keluarga maka semakin besar pula tingkat kelelahan kerja karyawan.

Karyawan PT. Astra Internasional Auto2000 Cabang Tenggara mengalami tuntutan peran ganda hal ini dapat disebabkan karena adanya status karyawan yang sudah menikah menganggap kesulitan dalam membagi antara tuntutan dirinya sebagai anggota keluarga dengan tuntutan dirinya sebagai karyawan. Tuntutan dari keluarga dan pekerjaan yang tidak bisa diseimbangkan menyebabkan karyawan harus berusaha dalam membagi waktu untuk dua tuntutan yang berbeda sehingga berdampak pada kelelahan kerja.

Bagi karyawan yang sudah berkeluarga juga akan terkendala pada jam kerja yang padat disaat yang sama karyawan tersebut harus mengurus anak dan keluarga belum lagi apabila harus melaksanakan tugas luar kota, sementara anak dan keluarga membutuhkan waktu dan perhatian lebih. Fenomena tersebut menimbulkan konflik antara pekerjaan dan keluarga. Beberapa studi melaporkan bahwa konflik pekerjaan keluarga dapat terjadi baik pada pria atau wanita. Ketidakseimbangan antara peran keluarga dan pekerjaan itu akan memicu konflik yang berakibat pada kelelahan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya & Wibawa (2020), Rotinsulu et al (2024), Hardiani (2021), Low et al (2001), Hsieh & Hsieh (2003) dan Perrewé et al (2002) dimana konflik kerja keluarga berpengaruh terhadap kelelahan kerja. Sedangkan penelitian Ramadhi et al (2021) dan Andini (2023), mendapatkan hasil yang berbeda dimana konflik kerja keluarga tidak berpengaruh terhadap kelelahan kerja.

4. Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kelelahan Kerja melalui Konflik Kerja Keluarga

Hasil pengujian hipotesis keempat didapatkan hasil *original sampel* sebesar 0.167 nilai *t-statistik* 0.920 dengan *p-value* 0.358. Dari hasil ini menunjukkan *t-statistik* $< t-table$ yaitu dengan nilai $0,920 < 1,96$ dengan *p-value* $> 0,05$ (5%) dengan nilai $0,358 > 0,05$ (5%). Hasil analisis tersebut menyimpulkan bahwa variabel beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kelelahan kerja melalui konflik kerja keluarga pada PT. Astra Internasional Auto2000 Cabang Tenggara.

Beban kerja yang tidak terlalu besar dirasa oleh karyawan tidak menimbulkan konflik kerja-keluarga yang berlebihan sehingga secara tidak langsung kelelahan kerja yang dialami karyawan dalam bekerja tidak akan terjadi. Konflik pekerjaan keluarga terjadi Ketika adanya ketidakharmonisan antara tuntutan kerja dan tuntutan keluarga atau dengan kata lain tidak adanya *worklife balance*. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain. Sebaliknya apabila konflik antara pekerjaan dengan keluarga dapat teratasi maka beban kerja yang dialami akan semakin rendah dan tentunya tidak akan berdampak terhadap kelelahan yang akan dialami oleh karyawan. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya & Wibawa (2020) dimana beban kerja berpengaruh terhadap kelelahan kerja melalui konflik kerja keluarga.

KESIMPULAN

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja dan konflik kerja keluarga sedangkan konflik kerja keluarga berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja, namun kelelahan kerja tidak mampu memediasi beban kerja terhadap kelelahan kerja. Berdasarkan temuan tersebut disarankan kepada peneliti selanjutnya dapat menambah variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Alam, R. (2022). Kelelahan Kerja (Burnout) Teori, Perilaku Organisasi, Psikologi, Aplikasi dan Penelitian (M. H. Maruapey, Ed.; Vol. 01, Issue 2). Penerbit Kampus. Yogyakarta.
- Andini, sheila gita. (2023). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Fenomena Burnout Pada Karyawati Yang Sudah Menikah di PT Industri Jamu dan Famasi Sido Muncul TBK Bergas Kabupaten Semarang. Skripsi Universitas Islam Negeri (UIN) Salatiga, 1-185. <http://e-repository.perpus.uinsalatiga.ac.id/18217/>
- Chandra, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Burnout. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 137–145. <https://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JurnalManeksi/article/view/2059>
- Frone, M. R. (2000). Work–family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888–895. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.888>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Prevalence of work–family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 723–729. <https://doi.org/10.1002/job.4030130708>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>

- Hardiani, W. A. A. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Burnout dan Dampaknya Pada Cyberloafing (Studi Pada PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi). *Jurnal Visi Manajemen (JVM)*, 7(1). 14-30. <https://stiepari.org/index.php/jvm/article/view/149>
- Hsieh, Y., & Hsieh, A. (2003). Does job standardization increase job burnout? *International Journal of Manpower*, 24(5), 590–614. <https://doi.org/10.1108/01437720310491107>
- Indryan, nabila khairunnisa gilang, & Suhana. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout pada Perawat Covid-19 di RSAU Dr. M. Salamun. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1), 310–318. <https://proceedings.unisba.ac.id/index.php/BCSPS/article/view/1068>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. (2007). *Perilaku Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Juhnisa, E., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap burnout karyawan pada PT PLN (persero) dengan dukungan sosial sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 2(4), 168. <https://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/mnj/article/view/10035>
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta : Penebar Suadaya.
- Low, G. S., Cravens, D. W., Grant, K., & Moncrief, W. C. (2001). Antecedents and consequences of salesperson burnout. *European Journal of Marketing*, 35(5/6), 587–611. <https://doi.org/10.1108/03090560110388123>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based approach*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A., Rossi, A. M., Wallace, A., Maignan, I., Castro, S. L., Ralston, D. A., Westman, M., Vollmer, G., Tang, M., Wan, P., & Van Deusen, C. A. (2002). Are work stress relationships universal? A nine-region examination of role stressors, general self-efficacy, and burnout. *Journal of International Management*, 8(2), 163–187. [https://doi.org/10.1016/S1075-4253\(02\)00052-2](https://doi.org/10.1016/S1075-4253(02)00052-2)
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career Burnout : Causes and Cures*. Free Press.
- Ramadhi, Rivai, H. A., & Lukito, H. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Burnout melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat. *Menara Ilmu*, XV(02), 79–89. <https://www.jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/2784>
- 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. 12(1), 1017–1027. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/54351>

- Sari, E. P., & Johansyah, J. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Burnout Karyawan Pada PT. Wom Finance Di Tenggarong. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 20(2), 102–113. <https://ejurnal.unikarta.ac.id/index.php/jemi/article/view/819>
- Suma'mur P. K. (2009). *Higene Perusahaan dan Kerja (HIPERKES)*. Jakarta: Sagung Seto.
- Tarwaka, & Bakri, S. H. A. (2016). *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Uniba Press. Surakarta. <http://shadibakri.uniba.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/Buku-Ergonomi.pdf>
- Wijaya, I. M. A. P., & Wibawa, I. M. A. (2020). Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Burnout Dengan Variabel Work Family Conflict Sebagai Pemediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 597. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/53959>
- Zulfikar, M. R., & Kasiyati, S. B. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Work-Life Balance, dan Stress Kerja Terhadap Job Burnout Pada Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya. *Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*, 2, 87–102. <https://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/1405>