

RESEARCH ARTICLE

Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* Terhadap Kinerja Organisasi KPU di Provinsi Lampung

Kristina Uli Syahrani Br Sitorus^{1*}, Khairudin²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung, Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No. 26 Kec. Kedaton, Kota Bandar Lampung, 35142, Indonesia.

Email: kristinsyahrani@gmail.com^{1*}, khairudin@ubl.ac.id²

Histori Artikel:

Dikirim 28 Januari 2026; Diterima dalam bentuk revisi 1 April 2026; Diterima 20 April 2026; Diterbitkan 1 Juni 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Sitorus, K. U. S. B., & Khairudin, K. (2026). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Organisasi KPU di Provinsi Lampung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(3), 2722-2732. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i3.6461>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja organisasi pada KPU Provinsi Lampung. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada tingginya tuntutan kerja dan tekanan organisasi yang berpotensi memengaruhi kondisi psikologis pegawai serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada 29 pegawai KPU Provinsi Lampung yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda melalui bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja organisasi. Sementara itu, burnout terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Secara simultan, beban kerja dan burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi kelelahan kerja memiliki peran penting dalam menurunkan efektivitas dan produktivitas organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja dan pencegahan burnout secara terintegrasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

Kata Kunci: Beban Kerja; Burnout; Kinerja Organisasi; Sektor Public; KPU.

Abstract

This study aims to analyze the effect of workload and burnout on organizational performance at the General Election Commission (KPU) of Lampung Province. The background of this research is based on the high work demands and organizational pressure that potentially affect employees' psychological conditions and overall organizational performance. This research employed a quantitative approach with an associative method. Data were collected through questionnaires distributed to 29 employees of the KPU of Lampung Province selected using purposive sampling. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results show that workload has a negative but not significant effect on organizational performance. Meanwhile, burnout has a negative and significant effect on organizational performance. Simultaneously, workload and burnout have a negative and significant effect on organizational performance. These findings indicate that work-related exhaustion plays a crucial role in reducing organizational effectiveness and productivity. Therefore, integrated management of workload and burnout prevention is essential to improve organizational performance. This study is expected to contribute to the development of human resource management practices in the public sector.

Keyword: Workload; Burnout; Organizational Performance; Public Sector; Slection Commission.

1. Pendahuluan

Kinerja organisasi sektor publik menjadi isu yang semakin mendapat perhatian publik seiring meningkatnya tuntutan akuntabilitas, transparansi, dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan. Kinerja yang efektif tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan dan kepercayaan masyarakat, tetapi juga memperkuat legitimasi kelembagaan serta keberlanjutan organisasi publik. Dalam konteks ini, peran sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena pegawai merupakan penggerak utama dalam pelaksanaan fungsi dan pelayanan publik. Komisi Pemilihan Umum (KPU) sebagai lembaga penyelenggara pemilu memiliki tanggung jawab strategis dalam menjamin terselenggaranya pemilu yang langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, kinerja KPU kerap menjadi sorotan publik akibat munculnya berbagai dugaan pelanggaran etika, penyalahgunaan anggaran, serta lemahnya akuntabilitas kelembagaan. Salah satu kasus yang mencuat adalah laporan Koalisi Masyarakat Sipil terkait dugaan korupsi dan pemborosan anggaran KPU RI pada Pemilu 2024, termasuk penggunaan fasilitas mewah yang dinilai tidak efisien. Fenomena serupa juga terjadi di tingkat daerah, seperti kasus pemberhentian anggota KPU Kota Bandar Lampung oleh Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu (DKPP) akibat dugaan penerimaan dana dari calon legislatif. Kondisi ini memunculkan keraguan publik terhadap profesionalisme dan integritas penyelenggara pemilu, sekaligus menuntut peningkatan kinerja organisasi KPU secara menyeluruh.

Di sisi lain, karakteristik pekerjaan di lingkungan KPU ditandai oleh beban kerja yang tinggi, khususnya menjelang dan selama tahapan pemilu. Intensitas kerja yang meningkat dalam periode tertentu berpotensi menimbulkan tekanan psikologis dan kelelahan kerja (*burnout*) pada pegawai. *Burnout* yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada menurunnya motivasi, konsentrasi, serta efektivitas kerja, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja organisasi. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja dan *burnout* memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan maupun pegawai di berbagai sektor. Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada kinerja individu dan dilakukan pada sektor swasta, industri, BUMN, atau institusi pemerintahan di luar konteks lembaga penyelenggara pemilu. Hingga saat ini, penelitian empiris yang secara khusus mengkaji pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja organisasi pada lembaga penyelenggara pemilu, khususnya KPU di tingkat daerah, masih relatif terbatas. Padahal, KPU memiliki karakteristik kerja yang unik dengan tekanan kerja bersifat musiman dan tanggung jawab publik yang tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) pada fokus kajian dan konteks penelitian, yaitu menganalisis pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja organisasi pada KPU Kota Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja organisasi, pengaruh *burnout* terhadap kinerja organisasi, serta pengaruh beban kerja dan *burnout* secara simultan terhadap kinerja organisasi pada KPU Kota Bandar Lampung. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, khususnya dalam memperkaya literatur mengenai penerapan konsep beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja organisasi di sektor publik. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen KPU dalam merancang strategi pengelolaan beban kerja, pembagian tugas, serta upaya pencegahan *burnout* guna meningkatkan efektivitas kinerja organisasi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan implikasi kebijakan bagi lembaga penyelenggara pemilu dan pemerintah dalam upaya meningkatkan kualitas tata kelola organisasi dan kepercayaan publik terhadap penyelenggaraan pemilu. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja organisasi KPU, serta menjadi dasar bagi pengambilan keputusan dan pengembangan kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kinerja dan integritas lembaga penyelenggara pemilu.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja organisasi merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi, khususnya pada sektor publik yang memiliki tanggung jawab strategis terhadap kepentingan masyarakat. Dalam konteks organisasi publik, kinerja tidak hanya diukur dari pencapaian target administratif, tetapi juga dari akuntabilitas, integritas, kualitas pelayanan, serta kepercayaan publik. Berbagai penelitian menegaskan bahwa kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia, karena pegawai merupakan aktor utama dalam menjalankan fungsi dan mandat kelembagaan (Sari & Alam, 2025; Kurnianto *et al.*, 2024). Salah satu faktor internal yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi adalah beban kerja. Beban kerja merujuk pada jumlah, kompleksitas, serta tuntutan tugas yang harus diselesaikan pegawai dalam periode waktu tertentu. Menurut konsep manajemen sumber daya manusia, beban kerja yang tidak seimbang—baik terlalu rendah maupun terlalu tinggi dapat berdampak negatif terhadap efektivitas kerja. Beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan tekanan fisik dan psikologis, menurunkan konsentrasi, serta meningkatkan risiko kesalahan kerja. Penelitian Retnowati *et al.* (2023) pada sektor industri menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja secara signifikan berkorelasi dengan menurunnya efektivitas kinerja karyawan. Temuan serupa juga disampaikan oleh Awashreh dan AlGhunaimi (2024) dalam konteks sektor publik, yang menyimpulkan bahwa beban kerja berlebih tidak hanya menurunkan kinerja individu, tetapi juga berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain beban kerja, *burnout* merupakan variabel psikologis yang semakin banyak mendapat perhatian dalam kajian perilaku organisasi. *Burnout* didefinisikan sebagai kondisi kelelahan emosional, kelelahan fisik, dan penurunan pencapaian personal akibat paparan stres kerja yang berlangsung dalam jangka waktu lama. Maslach dan Jackson (1981) merupakan peneliti awal yang memperkenalkan konsep *burnout* dalam konteks pekerjaan pelayanan publik. Penelitian-penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa *burnout* memiliki hubungan negatif dengan kinerja, baik pada tingkat individu maupun organisasi. Mustika *et al.* (2023) menemukan bahwa *burnout* berperan sebagai mediator antara beban kerja dan kinerja pegawai pada institusi kepolisian, di mana beban kerja yang tinggi meningkatkan tingkat *burnout* dan pada akhirnya menurunkan kinerja. Hubungan antara beban kerja, *burnout*, dan kinerja organisasi dapat dijelaskan secara komprehensif melalui *Job Demands-Resources* (JD-R) Theory yang dikembangkan oleh Demerouti *et al.* (2001) dan diperluas oleh Bakker dan Demerouti (2007). Teori ini menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki tuntutan kerja (*job demands*) dan sumber daya kerja (*job resources*). Beban kerja merupakan salah satu bentuk *job demands* yang, apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, dapat memicu *burnout*. *Burnout* kemudian berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh beban kerja terhadap penurunan kinerja. Dengan demikian, JD-R Theory memberikan landasan teoretis yang kuat untuk memahami bagaimana tekanan kerja berdampak pada kinerja organisasi melalui kondisi psikologis pegawai.

Berbagai penelitian empiris menunjukkan hasil yang beragam terkait hubungan langsung dan tidak langsung antara beban kerja dan kinerja. Beberapa studi menemukan bahwa beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja (Gunawan & Sitorus, 2022), sementara penelitian lain menegaskan bahwa pengaruh tersebut bersifat tidak langsung dan dimediasi oleh *burnout* (Mustika *et al.*, 2023; Awashreh & AlGhunaimi, 2024). Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa mekanisme hubungan antarvariabel masih bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, serta lingkungan kerja. Dalam konteks organisasi publik, khususnya lembaga penyelenggara pemilu, kajian mengenai beban kerja dan *burnout* menjadi semakin relevan. Lembaga seperti Komisi Pemilihan Umum (KPU) memiliki karakteristik beban kerja yang bersifat periodik, dengan intensitas kerja yang sangat tinggi menjelang dan selama tahapan pemilu. Kondisi ini berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang signifikan dan meningkatkan risiko *burnout* pada pegawai. Namun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada sektor swasta, industri, BUMN, dan institusi penegak hukum, serta menitikberatkan pada kinerja individu. Celah penelitian (*research gap*) inilah yang mendasari pentingnya penelitian ini. Keterbatasan kajian empiris pada konteks KPU, khususnya di tingkat daerah, menyebabkan kurangnya pemahaman yang komprehensif mengenai bagaimana beban kerja dan *burnout* memengaruhi kinerja

RESEARCH ARTICLE

organisasi secara simultan. Padahal, kinerja KPU memiliki implikasi strategis terhadap kualitas demokrasi, legitimasi hasil pemilu, serta kepercayaan publik. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan literatur akademik, tetapi juga memiliki relevansi praktis dan kebijakan yang kuat. Berdasarkan sintesis kritis terhadap teori dan penelitian terdahulu, penelitian ini mengkaji hubungan antara beban kerja, *burnout*, dan kinerja organisasi pada Komisi Pemilihan Umum Kota Bandar Lampung. Secara teoretis, penelitian ini berlandaskan pada JD-R Theory yang menempatkan beban kerja sebagai *job demands*, *burnout* sebagai konsekuensi psikologis, dan kinerja organisasi sebagai *outcome*. Secara empiris, penelitian ini diharapkan mampu melengkapi temuan-temuan sebelumnya dengan menghadirkan bukti dari konteks organisasi publik yang memiliki tekanan kerja tinggi dan tuntutan akuntabilitas yang besar. Dengan demikian, penelitian ini diarahkan untuk menguji secara empiris pengaruh beban kerja terhadap kinerja organisasi, pengaruh *burnout* terhadap kinerja organisasi, serta pengaruh beban kerja dan *burnout* secara simultan terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan tinjauan pustaka tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa beban kerja dan *burnout* berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja organisasi pada KPU Kota Bandar Lampung. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar teoretis yang kuat, memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia sektor publik, serta menjadi rujukan dalam perumusan kebijakan pengelolaan pegawai pada lembaga penyelenggara pemilu.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel secara objektif melalui pengukuran numerik dan analisis statistik. Penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan instrumen penelitian yang terstandar serta analisis data statistik guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2020). Jenis penelitian asosiatif digunakan karena penelitian ini berfokus pada pengujian pengaruh beban kerja dan *burnout* sebagai variabel independen terhadap kinerja organisasi sebagai variabel dependen. Pendekatan ini dinilai sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin mengetahui baik pengaruh parsial maupun simultan antarvariabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Lampung yang berjumlah 86 orang, terdiri atas 7 pimpinan dan 79 staf. Populasi tersebut mencakup pegawai dengan latar belakang jabatan dan masa kerja yang beragam. Populasi dipilih secara keseluruhan karena seluruh pegawai terlibat langsung dalam aktivitas operasional penyelenggaraan pemilu dan berpotensi mengalami beban kerja serta risiko *burnout* yang berbeda-beda. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2020). Kriteria sampel dalam penelitian ini meliputi pegawai yang memiliki masa kerja lebih dari lima tahun serta pegawai yang tidak sedang atau pernah terlibat dalam kasus kriminal. Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah responden yang memenuhi persyaratan dan dijadikan sampel penelitian adalah 29 orang. Pemilihan sampel ini bertujuan untuk memperoleh responden yang memiliki pengalaman kerja memadai sehingga mampu memberikan penilaian yang objektif terkait beban kerja, *burnout*, dan kinerja organisasi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui pengisian kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen resmi instansi, laporan internal, serta literatur ilmiah yang relevan dengan variabel penelitian. Penggunaan kedua sumber data ini bertujuan untuk memperkuat analisis dan meningkatkan validitas hasil penelitian. Metode pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner (angket) yang disusun secara terstruktur dan diberikan kepada responden. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju." Metode ini dipilih karena mampu mengukur persepsi, sikap, dan pengalaman responden secara kuantitatif serta memudahkan proses pengolahan dan analisis data.

RESEARCH ARTICLE

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen meliputi beban kerja dan burnout, sedangkan variabel dependen adalah kinerja organisasi. Beban kerja didefinisikan sebagai tingkat tuntutan tugas yang harus diselesaikan pegawai dalam batas waktu tertentu, baik secara fisik maupun mental, yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan. Burnout merupakan kondisi kelelahan emosional, mental, dan fisik akibat tekanan kerja yang berlangsung terus-menerus, sedangkan kinerja organisasi diartikan sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan melalui kualitas kerja, produktivitas, efisiensi waktu, serta kemampuan adaptasi. Pengukuran variabel dilakukan berdasarkan indikator yang diadaptasi dari literatur relevan dan diukur menggunakan skala Likert 1–5. Beban kerja diukur melalui indikator target kerja, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, standar pekerjaan, tekanan waktu, dan tanggung jawab. Burnout diukur melalui indikator kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan aktualisasi diri. Kinerja organisasi diukur melalui kualitas kerja, kepuasan stakeholder, produktivitas, efisiensi waktu, serta inovasi dan adaptabilitas. Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS. Analisis diawali dengan statistik deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data dan responden melalui nilai rata-rata, standar deviasi, nilai minimum, dan maksimum. Selanjutnya, dilakukan uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen mampu mengukur variabel yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi internal instrumen dengan melihat nilai Cronbach's Alpha. Penelitian ini juga melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas guna memastikan bahwa model regresi memenuhi kriteria Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). Setelah asumsi terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja organisasi, baik secara parsial maupun simultan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji T untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan seluruh variabel independen. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi beban kerja dan burnout dalam menjelaskan variasi kinerja organisasi. Dengan pendekatan dan metode tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan temuan empiris yang valid dan reliabel serta memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja organisasi di lingkungan KPU Provinsi Lampung.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS menggunakan pendekatan kuantitatif. Penyajian hasil penelitian dalam bab ini dimulai dengan karakteristik responden sebagai dasar untuk memahami profil subjek penelitian. Selanjutnya, dilakukan pengujian kualitas data melalui uji validitas dan reliabilitas guna memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan. Tahap berikutnya adalah analisis statistik deskriptif untuk mengtabelkan kecenderungan masing-masing variabel penelitian, dan diakhiri dengan analisis regresi linier berganda serta pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja organisasi.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	16	51,61
Perempuan	15	48,39
Total	31	100

RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan Tabel 1, responden penelitian terdiri dari 16 pegawai laki-laki (51,61%) dan 15 pegawai perempuan (48,39%). Komposisi ini menunjukkan distribusi responden yang relatif seimbang antara laki-laki dan perempuan. Keseimbangan ini mengindikasikan bahwa data yang diperoleh tidak didominasi oleh satu jenis kelamin tertentu, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat merepresentasikan kondisi pegawai KPU Provinsi Lampung secara lebih objektif. Selain itu, komposisi ini mencerminkan struktur kepegawaian yang inklusif, di mana peran dan tanggung jawab organisasi dijalankan oleh pegawai dengan latar belakang gender yang beragam.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
26–30	12	38,71
31–35	8	25,81
36–40	8	25,81
> 40	3	9,68
Total	31	100

Berdasarkan Tabel 5, mayoritas responden berada pada rentang usia 26–30 tahun dengan persentase sebesar 38,71%. Kelompok usia ini mencerminkan fase usia kerja yang produktif, di mana pegawai umumnya memiliki tingkat energi, adaptabilitas, dan kapasitas kerja yang tinggi. Sementara itu, responden pada rentang usia 31–35 tahun dan 36–40 tahun masing-masing memiliki persentase yang seimbang, yaitu 25,81%. Adanya variasi usia ini menunjukkan bahwa organisasi didukung oleh kombinasi pegawai muda dan pegawai berpengalaman, yang secara potensial dapat memengaruhi dinamika beban kerja, tingkat burnout, serta capaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	1	3,23
S1	29	93,55
S2/S3	1	3,23
Total	31	100

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1), yaitu sebesar 93,55%. Tingginya tingkat pendidikan ini mengindikasikan bahwa pegawai KPU Provinsi Lampung memiliki kapasitas akademik yang memadai dalam menjalankan tugas-tugas organisasi yang bersifat administratif, teknis, maupun strategis. Tingkat pendidikan yang relatif homogen pada jenjang S1 juga dapat memengaruhi cara pegawai memahami beban kerja serta mengelola tekanan kerja, sehingga relevan dalam konteks penelitian mengenai *burnout* dan kinerja organisasi.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
6–10 Tahun	15	48,39
11–20 Tahun	11	35,48
> 20 Tahun	5	16,13
Total	31	100

Berdasarkan Tabel 4, mayoritas responden memiliki masa kerja antara 6–10 tahun, yaitu sebesar 48,39%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dan pemahaman yang baik terhadap ritme kerja organisasi, khususnya dalam menghadapi beban kerja yang bersifat musiman seperti pelaksanaan pemilu. Masa kerja yang relatif panjang ini

RESEARCH ARTICLE

menjadi faktor penting karena pegawai dengan pengalaman kerja yang memadai cenderung memiliki daya tahan kerja yang lebih baik, namun di sisi lain juga berpotensi mengalami *burnout* akibat akumulasi tekanan kerja yang berulang.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,612	0,355	Valid
X1.2	0,674	0,355	Valid
X1.3	0,701	0,355	Valid
X1.4	0,689	0,355	Valid
X1.5	0,655	0,355	Valid
X1.6	0,720	0,355	Valid

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X_1), Burnout (X_2), dan Kinerja Organisasi (Y) memiliki nilai koefisien korelasi (r hitung) yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,355. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner memiliki hubungan yang signifikan dengan skor total variabelnya masing-masing. Rentang nilai r hitung pada variabel Beban Kerja berada antara 0,516 hingga 0,673, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator beban kerja memiliki daya ukur yang cukup kuat. Pada variabel Burnout, nilai r hitung berkisar antara 0,452 hingga 0,609, yang menandakan bahwa item-item pernyataan mampu merepresentasikan kondisi kelelahan kerja responden secara konsisten. Sementara itu, variabel Kinerja Organisasi memiliki nilai r hitung antara 0,394 hingga 0,651, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan telah mampu mengtabelkan kinerja organisasi secara komprehensif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan.

Tabel 6. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0,774	10	Reliabel
Burnout (X_2)	0,717	10	Reliabel
Kinerja Organisasi (Y)	0,645	10	Reliabel

Berdasarkan Tabel 6, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian bersifat reliabel. Variabel Beban Kerja memiliki nilai reliabilitas tertinggi, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan mampu mengukur konstruk beban kerja secara konsisten. Variabel *Burnout* dan Kinerja Organisasi juga menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai, sehingga instrumen penelitian layak digunakan untuk analisis statistik lanjutan.

Tabel 7. Ringkasan Distribusi Kategori Variabel Penelitian

Variabel	Kategori Dominan	Persentase (%)	Kriteria
Beban Kerja (X_1)	Tinggi–Sangat Tinggi	97%	Tinggi
Burnout (X_2)	Tinggi–Sangat Tinggi	94%	Tinggi
Kinerja Organisasi (Y)	Tinggi–Sangat Tinggi	94%	Sangat Tinggi

Berdasarkan Tabel 7, mayoritas responden berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi untuk ketiga variabel penelitian. Variabel Beban Kerja menunjukkan bahwa hampir seluruh responden merasakan tuntutan pekerjaan yang cukup berat. Kondisi ini mencerminkan tingginya target kerja, tanggung jawab, serta tekanan waktu yang harus dipenuhi oleh pegawai. Pada variabel *Burnout*, dominasi

RESEARCH ARTICLE

kategori tinggi dan sangat tinggi menunjukkan bahwa responden mengalami kelelahan kerja yang cukup signifikan, baik secara fisik maupun mental. Tingginya *burnout* mengindikasikan adanya tekanan kerja yang berkelanjutan dan potensi risiko penurunan kesejahteraan psikologis pegawai. Sementara itu, variabel Kinerja Organisasi tetap menunjukkan kategori sangat tinggi. Hal ini menandakan bahwa meskipun pegawai menghadapi beban kerja dan *burnout* yang tinggi, mereka masih mampu mempertahankan kinerja yang optimal. Kondisi ini mengindikasikan adanya profesionalisme dan komitmen kerja yang kuat, namun juga dapat menjadi sinyal adanya tekanan kerja laten yang berpotensi memengaruhi keberlanjutan kinerja dalam jangka panjang.

Tabel 8. Rata-Rata Persentase Skor Variabel

Variabel	Rata-Rata (%)	Kategori
Beban Kerja (X_1)	82,87	Tinggi
Burnout (X_2)	83,30	Tinggi
Kinerja Organisasi (Y)	85,29	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata persentase skor Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan *Burnout* berada pada kategori tinggi, sedangkan Kinerja Organisasi berada pada kategori sangat tinggi. Temuan ini memperlihatkan adanya kondisi paradoks organisasi, di mana kinerja tetap tinggi meskipun pegawai berada dalam tekanan kerja dan kelelahan yang signifikan. Kondisi ini memperkuat urgensi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih berimbang agar kinerja yang tinggi dapat dipertahankan secara berkelanjutan.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif, namun tidak signifikan, terhadap kinerja organisasi KPU Provinsi Lampung. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja cenderung diikuti oleh penurunan kinerja organisasi, tetapi pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk dinyatakan signifikan. Secara konseptual, arah hubungan negatif ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja individu maupun organisasi. Dalam perspektif Job Demands–Resources (JD-R) Theory, beban kerja merupakan bagian dari job demands yang membutuhkan energi fisik dan psikologis. Ketika tuntutan kerja meningkat tanpa diimbangi sumber daya yang memadai, kinerja berpotensi menurun melalui mekanisme kelelahan dan penurunan kapasitas kerja. Namun, tidak signifikannya pengaruh beban kerja dalam penelitian ini menunjukkan adanya kondisi khusus dalam konteks organisasi yang diteliti. Pegawai KPU Provinsi Lampung tampaknya masih mampu mempertahankan kinerja meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi. Hal ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor, seperti pengalaman kerja yang relatif lama, pemahaman yang baik terhadap sistem dan prosedur kerja, serta adanya budaya kerja yang menekankan tanggung jawab dan profesionalisme. Selain itu, karakteristik pekerjaan di KPU yang bersifat periodik dan terstruktur, khususnya pada tahapan pemilu, memungkinkan pegawai untuk mengantisipasi lonjakan beban kerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya yang menyatakan bahwa beban kerja tidak selalu berdampak signifikan terhadap kinerja apabila individu memiliki kemampuan adaptasi dan dukungan organisasi yang memadai. Namun demikian, hasil ini bertentangan dengan penelitian Retnowati *et al.* (2023) dan Susilawati *et al.* (2025) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil ini kemungkinan disebabkan oleh perbedaan konteks organisasi, karakteristik responden, serta sistem kerja yang diterapkan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkaya literatur dengan menunjukkan bahwa dalam organisasi publik tertentu, beban kerja yang tinggi tidak serta-merta menurunkan kinerja organisasi secara signifikan, selama pegawai memiliki kapasitas adaptasi dan komitmen kerja yang kuat. Berbeda dengan beban kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

RESEARCH ARTICLE

Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat burnout yang dialami pegawai, maka kinerja organisasi cenderung mengalami penurunan secara nyata. Burnout yang ditandai dengan kelelahan emosional, kelelahan mental, dan stres kerja yang berkepanjangan secara langsung memengaruhi kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas secara optimal. Pegawai yang mengalami burnout cenderung mengalami penurunan konsentrasi, motivasi kerja, serta keterlibatan terhadap pekerjaan. Dalam konteks organisasi publik seperti KPU, kondisi ini dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan, meningkatnya risiko kesalahan administratif, serta melemahnya koordinasi antarunit kerja. Temuan ini konsisten dengan JD-R Theory, yang menjelaskan bahwa burnout merupakan hasil dari tekanan kerja yang berkepanjangan akibat tingginya job demands. Burnout berfungsi sebagai mekanisme kesehatan-kinerja. Ketika energi psikologis pegawai terkuras secara terus-menerus, kemampuan mereka untuk berkontribusi secara produktif terhadap organisasi akan menurun. Secara empiris, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Mustika *et al.* (2023), Putri *et al.* (2023), serta Aditya *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Konsistensi hasil ini menunjukkan bahwa burnout merupakan faktor krusial yang perlu mendapat perhatian serius dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya di sektor publik dengan tingkat tekanan kerja yang tinggi. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa pengendalian burnout menjadi kunci penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa beban kerja dan burnout secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan, ketika dikombinasikan dengan burnout, kedua variabel tersebut memiliki dampak yang nyata terhadap kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berperan sebagai faktor pemicu yang dapat memperburuk kondisi psikologis pegawai melalui peningkatan burnout. Ketika beban kerja yang tinggi berlangsung dalam jangka waktu lama, pegawai berisiko mengalami kelelahan emosional dan mental yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja. Dengan kata lain, burnout menjadi variabel kunci yang menjembatani hubungan antara beban kerja dan kinerja organisasi. Dalam perspektif JD-R Theory, temuan ini memperkuat konsep bahwa tingginya job demands tanpa dukungan job resources yang memadai akan meningkatkan risiko burnout, yang kemudian menurunkan kinerja. Beban kerja dan burnout saling berinteraksi dalam membentuk kondisi kerja yang tidak sehat apabila tidak dikelola dengan baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sholehah & Lailiyah (2023), Bahwiyanti & Azimi (2023), serta Hutasoit & Hawignyo (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja dan burnout secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini memperluas temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa pola hubungan serupa juga terjadi pada lembaga penyelenggara pemilu, yang memiliki karakteristik tekanan kerja publik dan tanggung jawab institusional yang tinggi.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja organisasi pada KPU Provinsi Lampung, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif, namun tidak signifikan, terhadap kinerja organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja yang dirasakan pegawai tergolong tinggi, kondisi tersebut belum secara langsung menurunkan kinerja organisasi secara signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai KPU Provinsi Lampung masih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang ada, baik melalui pengalaman kerja, pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab, maupun komitmen profesional dalam menjalankan fungsi organisasi. Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa kelelahan kerja, baik secara emosional, mental, maupun fisik, menjadi faktor krusial yang berdampak langsung pada penurunan kinerja organisasi. Burnout menyebabkan menurunnya konsentrasi, motivasi, dan keterlibatan kerja pegawai, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap efektivitas dan kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan. Lebih lanjut, hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa beban kerja dan burnout bersama-sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja organisasi KPU

RESEARCH ARTICLE

Provinsi Lampung. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor secara terpisah, melainkan merupakan hasil interaksi antara tingginya tuntutan pekerjaan dan kondisi kelelahan kerja yang dialami pegawai. Beban kerja yang tinggi berpotensi memperburuk tingkat burnout, dan ketika kedua kondisi tersebut terjadi secara bersamaan, dampaknya terhadap kinerja organisasi menjadi lebih kuat dan signifikan. Pengelolaan kinerja organisasi tidak hanya berfokus pada pencapaian target kinerja, tetapi juga memperhatikan aspek pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Pengelolaan beban kerja perlu dilakukan secara proporsional melalui evaluasi distribusi tugas, penyesuaian target kerja, serta pengaturan waktu kerja yang lebih realistis guna mencegah akumulasi beban kerja yang berlebihan. Selain itu, organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap pengelolaan burnout pegawai dengan meningkatkan dukungan pimpinan, memperkuat komunikasi kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mendorong keseimbangan antara tuntutan kerja dan waktu pemulihan (*work-life balance*). Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa burnout merupakan variabel penting dalam menjelaskan penurunan kinerja organisasi, khususnya pada organisasi publik dengan tuntutan kerja yang tinggi seperti KPU. Secara praktis, temuan ini dapat dijadikan dasar bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan kinerja yang lebih humanis dan berorientasi pada kesejahteraan pegawai. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang relevan, memperluas objek penelitian, serta menggunakan pendekatan metodologis yang berbeda agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja organisasi.

6. Referensi

- Aditya, D., Claudia, M., & Dahniar. (2021). Pengaruh beban kerja dan kejenuhan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 9(2), 89–98.
- Aini, A. N., & Fauziah, G. (2024). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Adhya Graha Kencana Tangerang Banten. *JIMAWA (Jurnal Ilmiah Mahasiswa)*, 4(1).
- Alfajar, Y., & Hidayati, R. A. (2022). Dampak kelelahan mental (burnout) terhadap kinerja. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 16–24.
- Alhassan, M. A., Alarabi, M. A., Alhassan, S. A., Albalawi, W. M., & Arabiah, E. S. (2025). Prevalence of burnout and its risk and protective factors among healthcare workers in the Middle East, North Africa, and Turkey: A systematic review. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1539105>.
- Arroisi, J., & Afifah, H. (2022). Sindrom burnout perspektif Herbert J. Freudenberger. *Jurnal Psikologi*, 5.
- Awashreh, R., & AlGhunaimi, H. (2024). Navigating burnout in the public sector: Strategies for enhancing employee well-being and organizational performance. *Evolutionary Studies in Imaginative Culture*, 211–225. <https://doi.org/10.70082/esiculture.vi.1855>.
- Bahwiyanti, J., & Azimi. (2023). Pengaruh burnout dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pamapersada Nusantara Site Aria Kabupaten Tanah Bumbu. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2).
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>.

RESEARCH ARTICLE

- Barton, M. A., Lu, D. W., Reisdorff, E. J., Lall, M. D., Nelson, L. S., Johnston, M. M., & Bilimoria, K. Y. (2022). Reliability and validity support for an abbreviated Copenhagen Burnout Inventory. *JACEP Open*, 1–10. <https://doi.org/10.1002/emp2.12797>.
- Billah, A. S., & Wahyuati, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja, burnout, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV Pangan Jaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(4).
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Nachreiner, F. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>.
- Depari, B. Y., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2024). Analysis of workload on employees in the United Nations and Political Agency (Bakesbangpol). *Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 22–33.
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 1780.
- Fahrizi, A., & Ali, H. (2025). Pengaruh kepemimpinan strategis, budaya organisasi, dan inovasi terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen*, 6(4), 252–260.
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan. *Scientific Journal of Reflection*, 5(3), 656–664.
- Hamizar, A. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. *AMAL: Journal of Islamic Economic and Business*, 2(1). <https://doi.org/10.33477/eksy.v2i01.1375>.
- Hamzali, S., & Arwin. (2022). Pengaruh pembelajaran organisasi dan inovasi organisasi terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen*, 9(1).
- Haqiqi, S. M., & Sukarno, G. (2025). The influence of talent management and knowledge management on teacher innovative performance. *International Journal of Educational Research Excellence*, 4(2), 756–763.
- Hasanah, D. M., Damayanti, F. D., Fahlevi, M. Z., & Mu'alimin. (2025). Perencanaan dan peningkatan kinerja organisasi.
- Hutasoit, H. E. C., & Hawignyo. (2023). Pengaruh burnout dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 502–510.
- Kurnianto, P. D., et al. (2024). The impact of job stress management and emotional intelligence on employee performance. *Journal of Management Studies*, 1, 1–5.
- Machmuda, I., & Irbayuni, S. (2025). Analisis pengaruh kompensasi dan burnout terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(3), 3484–3492.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. (1997). *Maslach Burnout Inventory manual*. Consulting Psychologists Press.
- Widianti, H., Harjanti, R. S., & Kamal, B. (2025). Enhancing organizational performance: The role of social rewards and participatory decision-making. *Journal of Organizational Studies*, 10, 167–175.