Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout* Pada Peserta Magang di Pengadilan Agama Jakarta Timur Tahun 2025

Hanifah Dindah Firgianti[1]*, Maulkre Her Susilo[2], Munir Azhari[3]
[1,2,3] Universitas Mitra Bangsa
* E-mail Korespondensi: hanifahdindah23@gmail.com

Information Article
History Article
Submission: 12-10-2026
Revision: 01-11-2026
Published: 10-11-2026

DOI Article:
10.24905/permana.v17i3.1564

A B S T R A K

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif-verifikatif dan pendekatan *cross-sectional survey*. Sampel penelitian berjumlah 32 peserta magang yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 1–5 dan dianalisis menggunakan SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja peserta magang berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata 3,15, di mana beban usaha mental menjadi kontributor tertinggi. Tingkat *Burnout* peserta magang juga berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata 2,55. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,399 yang berarti beban kerja mampu menjelaskan 39,9% variasi *Burnout*. Penelitian ini menyarankan agar Pengadilan Agama Jakarta Timur mengatur distribusi beban kerja peserta magang secara lebih proporsional, terutama saat penerapan sistem kerja shift, guna mencegah terjadinya *Burnout*.

Kata Kunci: Beban Kerja, *Burnout*, Peserta Magang, Pengadilan Agama, *Job Demands-Resources Theory*.

A B S T R A C T

This research is a quantitative study with a descriptive-verificative design and a cross-sectional survey approach. The sample consisted of 32 internship participants selected through saturated sampling. Data were collected using a 1–5 Likert-scale questionnaire and analyzed using SPSS through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and simple linear regression analysis. The results show that the workload of internship participants falls into the moderate category with a mean score of 3.15, with mental effort load as the highest

Acknowledgment

 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a **Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License**

contributor. The level of Burnout among participants was also moderate, with a mean score of 2.55. The regression test results show that workload has a positive and significant effect on Burnout, with a coefficient of determination (R^2) of 0.399, indicating that workload explains 39.9% of the variance in Burnout. This study recommends that the East Jakarta Religious Court arrange a more proportional distribution of internship participants' workload, particularly during the implementation of the shift work system, in order to prevent Burnout.

Key word: *Workload, Burnout, Internship Participants, Religious Court, Job Demands-Resources Theory*

© 2026 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Pada bulan Juli tahun 2025, jumlah peserta magang Pengadilan Agama Jakarta Timur meningkat drastis, mencapai 31 orang dalam satu gelombang dari berbagai institusi pendidikan. Lembaga harus menerapkan sistem shift pagi dan siang untuk menjaga kegiatan operasional berjalan lancar, karena adanya lonjakan peserta tidak sepenuhnya seimbang dengan ketersediaan tempat kerja dan fasilitas pendukung yang memadai. Dengan menerapkan sistem kerja shift, beban kerja peserta magang dalam hal durasi kerja per sesi menjadi lebih pendek, tetapi jumlah dan kesulitan tugas administrasi yang harus diselesaikan tetap sama. Perubahan ritme kerja yang mendadak berganti ini dapat mengganggu keseimbangan waktu dan menambah tekanan bagi peserta magang untuk menyesuaikan diri dengan sistem baru. Akibatnya, beban kerja peserta magang dapat meningkat secara signifikan. Fenomena penerapan sistem shift ini menjadi konteks dan pemicu (trigger) dari penelitian ini, terutama pada dimensi beban waktu yang merupakan bagian dari variabel beban kerja (X). Namun, sistem shift itu sendiri bukan merupakan variabel yang diukur secara terpisah dalam penelitian ini.

Di Indonesia, program magang sangat penting untuk pendidikan vokasi dan pendidikan tinggi. Peserta diharuskan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah mereka peroleh dalam situasi nyata selama program-program ini. Keberhasilan program magang sangat dipengaruhi oleh dukungan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi, terutama pengaturan beban kerja yang proporsional agar tuntutan pekerjaan dan kapasitas

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4285-4298 **Copyright ©2026, PERMANA**

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

peserta magang tetap seimbang (Hasibuan, 2021). Tuntutan pekerjaan yang tinggi selama magang menimbulkan beban kerja berlebih (*work overload*). Beban kerja sendiri merupakan keseluruhan tuntutan tugas fisik dan mental yang harus diselesaikan individu dalam waktu tertentu. Jika tidak dikelola dengan baik, beban kerja yang tinggi dapat memicu stres kerja yang berujung pada *Burnout*, yang ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya pencapaian pribadi (Demerouti, 2024).

Dalam perspektif Job Demands-Resources (JD-R) Theory yang berawal dari model JD-R oleh Demerouti dkk. (2001) dan dikembangkan lebih lanjut oleh (Demerouti dan Bakker, 2023), tuntutan pekerjaan yang tinggi, termasuk beban kerja, akan melalui proses health impairment yang pada akhirnya menguras energi individu dan menyebabkan *Burnout*, terutama bila tidak diimbangi dengan sumber daya kerja yang cukup. Temuan empiris dari (Busti et al., 2023; Sholehah et al., 2023;serta Agista Ningrum et al., 2024) secara konsisten menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* di berbagai konteks organisasi di Indonesia. Pengadilan Agama Jakarta Timur sebagai instansi hukum pemerintah dengan volume perkara tinggi menjadi konteks yang relevan untuk meneliti fenomena ini. Hasil serupa ditemukan pada karyawan PT PLN (Juhnisa dan Fitria, 2020), pegawai aviation security (Rahayu dan Kurniawan, 2022), perawat rawat inap (Zuniawati dan Pringgotomo, 2022), serta karyawan PT X (Annasai dkk., 2025). Namun, penelitian tersebut umumnya melibatkan karyawan tetap, bukan peserta magang

Dalam kerangka *JD-R Theory*, perubahan sistem kerja semacam ini termasuk ke dalam kategori tuntutan pekerjaan yang bersifat organisasional dan dapat berkaitan dengan tekanan waktu (*time pressure*) serta tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam slot waktu yang lebih singkat. Berbeda dengan karyawan tetap yang memiliki pengalaman adaptasi lebih panjang, peserta magang berada dalam fase transisi antara dunia akademik dan dunia kerja, sehingga kapasitas adaptasi yang berbeda dibandingkan karyawan tetap dan cenderung lebih rentan terhadap dampak negatif beban kerja. Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh beban kerja terhadap *Burnout* pada peserta magang di instansi peradilan pemerintah masih sangat terbatas, sehingga terdapat kesenjangan literatur yang perlu diisi.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti telah mengidentifikasi bahwa ada perbedaan yang nyata antara praktik lapangan dan idealisme teoretis tentang manajemen beban kerja yang digunakan dalam program magang. Situasi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan pada

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4285-4298 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

peserta magang dan dapat memengaruhi pencapaian tujuan pembelajaran. Hal ini perlu dikaji secara ilmiah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap *Burnout* pada peserta magang, serta untuk menghasilkan rekomendasi yang lebih berkelanjutan dan berdampak positif bagi pengembangan Sumber Daya Manusia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis deskriptif-verifikatif, karena bertujuan menguji hipotesis mengenai hubungan beban kerja dan *Burnout*. Desainnya adalah cross-sectional survey, yaitu data dikumpulkan pada satu titik waktu sehingga data seluruh peserta magang yang pernah aktif pada periode penelitian dapat diperoleh secara efisien. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh peserta yang mendaftar dan menyelesaikan program magang di Pengadilan Agama Jakarta Timur dari bulan April hingga Desember 2025. Peneliti menggunakan metode sampling jenuh, yaitu semua peserta magang yang dapat diidentifikasi dan dicapai oleh peneliti dijadikan sebagai sampel dalam penelitian (Santoso dan Madiistriyatno, 2021). Metode sampling jenuh dipilih agar seluruh anggota populasi dapat menjadi responden, sehingga data yang diperoleh menjadi lebih mewakili (Sugiyono, 2022). Karena pihak instansi tidak memiliki data administratif yang lengkap mengenai jumlah peserta magang selama April-Desember 2025, populasi tidak dapat ditentukan secara pasti. Oleh sebab itu, peneliti menggunakan pendekatan snowball untuk menjangkau peserta, yaitu meminta peserta yang telah dikenal untuk meneruskan kuesioner kepada rekan magang lain pada periode yang sama. Seluruh peserta yang berhasil dijangkau dan memenuhi kriteria inklusi dijadikan sampel (sampling jenuh), sehingga diperoleh 32 responden

Sumber data penelitian ini terdiri dari dua data, yaitu data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan secara langsung dari peserta magang melalui kuesioner dan menjadi sumber data utama yang mengukur persepsi responden terhadap beban kerja dan kondisi *Burnout* yang dialami. Sedangkan data sekunder berasal dari berbagai sumber kepustakaan, yaitu jurnal ilmiah, buku teks, dokumen resmi Pengadilan Agama seperti profil Pengadilan Agama Jakarta Timur dan penelitian terdahulu yang relevan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) yang disebarkan secara daring kepada seluruh peserta magang yang pernah aktif di Pengadilan Agama Jakarta Timur. Skala pengukuran yang

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4285-4298 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

digunakan adalah Skala Likert dengan lima poin: (1) Sangat Tidak Setuju, sampai (5) Sangat Setuju.

Data dianalisis dengan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 32.0 memakai regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh satu variabel independen (beban kerja) terhadap satu variabel dependen (*Burnout*). Sebelum regresi, dilakukan uji prasyarat berupa validitas, reliabilitas, normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*), linearitas, dan heteroskedastisitas agar data memenuhi asumsi analisis regresi dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan secara statistik (Ghozali, 2021).

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan, Lama Magang, Shift, Asal Sekolah/Institusi Peserta Magang

Karakteristik	Kategori	Frequency	Percent (%)	Valid Percent (%)	Cumulative Percent (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	5	15,6	15,6	15,6
	Perempuan	27	84,4	84,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	—
Pendidikan	S1 (Lulus)	1	3,1	3,1	3,1
	S1	3	9,4	9,4	12,5
	SMK	28	87,5	87,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	—
Lama Magang	1–2 bulan	6	18,8	18,8	18,8
	3–4 bulan	16	50,0	50,0	68,8
	5–6 bulan	10	31,3	31,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	—
Shift	Tidak	4	12,5	12,5	12,5
	Ya	28	87,5	87,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	—
Asal Sekolah/Institusi	Universitas Mitra Bangsa	3	9,4	-	-
	SMK PGRI 16	4	12,5		
	UIN	1	3,1		
	SMK Otomindo Jakarta	3	9,4		
	SMK Mahadhika	6	18,8		
	SMKS Bina Dharma	6	18,8		
	SMK PKP 1	5	15,6		

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4285-4298 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Karakteristik	Kategori	Frequency	Percent (%)	Valid Percent (%)	Cumulative Percent (%)
	SMK Al Wahyu	4	12,5		
	Total	32	100,0		

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 2, dari 32 responden mayoritas berjenis kelamin perempuan (84,4%), berpendidikan SMK (87,5%), memiliki lama magang 3–4 bulan (50,0%), dan mengikuti sistem shift (87,5%). Berdasarkan asal institusi, responden terbanyak berasal dari SMK Mahadhika dan SMKS Bina Dharma, masing-masing sebesar 18,8%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden didominasi oleh peserta magang perempuan dengan latar belakang pendidikan SMK dan pengalaman magang selama 3–4 bulan.

Analisis Deskriptif

Tabel 2. Analisis Deskriptif

Dimensi / Variabel	Rata-rata	Kategori
Beban waktu	3,40	Sedang
Beban usaha mental	3,91	Tinggi
Beban tekanan psikologis	2,45	Sedang
Beban Kerja	3,15	Sedang
Kelelahan emosional	2,49	Sedang
Depersonalisasi	2,50	Sedang
Rendahnya pencapaian pribadi	2,66	Sedang
Burnout	2,55	Sedang

Sumber: data diolah (2026)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan beban kerja berada pada kategori sedang (mean = 3,15), dengan dimensi tertinggi beban usaha mental (3,91; tinggi), diikuti beban waktu (3,40) dan tekanan psikologis (2,45). *Burnout* juga berada pada kategori sedang (mean = 2,55), dengan kelelahan emosional 2,49, depersonalisasi 2,50, dan rendahnya pencapaian pribadi 2,66

Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X)

Variabel	Indikator	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Beban Kerja (X)	TW1	0,645	0,349	Valid
	TW2	0,495	0,349	
	TW3	0,614	0,349	
	TW4	0,660	0,349	
	TW5	0,611	0,349	
	ME1	0,564	0,349	Valid

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4285-4298 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Variabel	Indikator	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
	ME2	0,560	0,349	
	ME3	0,148	0,349	Tidak Valid
	ME4	0,105	0,349	
	PP1	0,602	0,349	Valid
	PP2	0,185	0,349	Tidak Valid
	PP3	0,610	0,349	Valid
	PP4	0,338	0,349	Tidak Valid
	PP5	0,539	0,349	Valid
	PP6	0,482	0,349	
	KE1	0,385	0,349	
	KE2	0,548	0,349	
Burnout	KE3	0,585	0,349	Valid
(Y)	KE4	0,648	0,349	
	KE5	0,688	0,349	
	DP1	0,390	0,349	Valid
	DP2	0,323	0,349	Tidak Valid
	DP3	0,544	0,349	
	DP4	0,387	0,349	Valid
	DP5	0,597	0,349	
	RPP1	0,672	0,349	
	RPP2	0,529	0,349	
	RPP3	0,535	0,349	Valid
	RPP4	0,449	0,349	
	RPP5	0,485	0,349	

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa dari 15 butir beban kerja (X), 11 butir valid, yaitu TW1–TW5, ME1, ME2, PP1, PP3, PP5, dan PP6. Empat butir lainnya, yakni ME3 (r = 0,148), ME4 (r = 0,105), PP2 (r = 0,185), dan PP4 (r = 0,338), memiliki r hitung di bawah r tabel sehingga tidak valid. Pada *Burnout* (Y), 14 dari 15 butir valid; hanya DP2 (r = 0,323) yang tidak valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Beban Kerja	0,818	Reliabilitas Baik
Burnout	0,808	Reliabilitas Baik

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2026

Tabel 4 menunjukkan Alpha beban kerja 0,818 dan *Burnout* 0,808. Keduanya melebihi 0,60 dan tergolong reliabilitas baik, sehingga instrumen dinilai reliabel dan konsisten untuk mengumpulkan data (Sekaran dan Bougie, 2016).

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4285-4298 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			32
Normal Parameters[a,b]	***Mean***		.0000000
	Std. Deviation		5. 80829588
Most Extreme Differences	***Absolute***		.123
	Positive		.061
	Negative		-.123
Test Statistic			.123
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	***Sig.***		.245
	99% Confidence Interval	***Lower Bound***	.234
		Upper Bound	.256

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2026

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas pada tabel 5 menunjukkan *test statistic* 0,123 dengan *Asymp. Sig*. (2-*tailed*) 0,200. Pada taraf α = 0,05, nilai 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga residual berdistribusi normal, asumsi normalitas terpenuhi, dan analisis regresi dapat dilanjutkan. Hasil ini diperkuat oleh Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,245 (> 0,05).

Uji Linearitas

Tabel 6. Uji Linearitas

			Sum of Squares	***Df***	***Mean Square***	***F***	***Sig.***
Total_Y * Total_X	***Between Groups***	***(Combined)***	1398.185	17	87.387	2.821	.026
		Linearity	694.643	1	694.643	27.485	<.001
		Deviation from Linearity	691.992	16	43.249	1.711	.159
	Within Groups		353.833	15	25.274		
	Total		1740.469	31			

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2026

Dari hasil pengujian linearitas pada tabel 6, diperoleh nilai F-hitung *Deviation from Linearity* sebesar 1,711 dengan nilai signifikansi *(Sig). Deviation from Linearity* mencapai

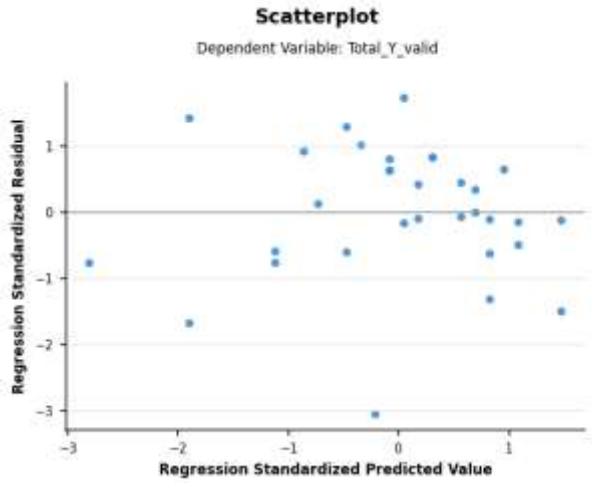
Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4285-4298 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

0,159. Mengingat nilai signifikansi yang diperoleh berada di atas ambang batas 0,05 (0,159 > 0,05) nilai ini menunjukkan bahwa korelasi antara beban kerja (X) dan *Burnout* (Y) berbentuk linear.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan grafik scatterplot antara nilai prediksi (ZPRED) dan residual (SRESID) (Ghozali, 2021). Titik-titik tersebar acak di sekitar angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, sehingga model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.



Gambar 1. Grafik Scatterplot, Sumber: Data yang diolah SPSS, 2026

Sumber: data diolah (2026)

Pengujian Hipotesis

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.632[a]	.399	.379	5.904

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2026

Berdasarkan hasil yang terdapat pada tabel 7, ditemukan Nilai R Square berada di antara 0 dan 1; makin mendekati 1, makin besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2021). Tabel 7 menunjukkan R = 0,632 (hubungan cukup kuat) dan R^2 = 0,399, artinya beban kerja menjelaskan 39,9% perubahan *Burnout*, sedangkan 60,1% dijelaskan faktor lain di luar model. Adjusted R^2 sebesar 0,379.

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4285-4298 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Analisis Regresi linear Sederhana dan Uji t

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Sederhana dan Uji t (Coefficients)

Coefficients[a]

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
		B	*Std. Error*	*Beta*		
1	***(Constant)***	14.464	4.874		2.967	.006
	Total_X_Valid	.614	.138	.632	4.464	<.001

a. *Dependent Variable: Total_Y_Valid*

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2026

Dari hasil pada Tabel 8, diperoleh nilai koefisien regresi (B) untuk variabel beban kerja (Total_X) sebesar 0,614, dengan nilai *t*- hitung sebesar 4,464 serta nilai signifikansi <0,001. Karena nilai signifikansi <0,001 lebih kecil dari 0,05. Maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap terjadinya *Burnout* pada peserta magang di Pengadilan Agama Jakarta Timur selama periode April hingga Desember 2025.Adapun persamaan regresi linear sederhana yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 14{,}464 + 0{,}614X$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 14,464 mengindikasikan bahwa apabila variabel beban kerja (X) bernilai nol, maka nilai *Burnout* (Y) adalah 14,464. Koefisien regresi sebesar 0,614 berarti setiap peningkatan satu satuan beban kerja diperkirakan akan meningkatkan skor *Burnout* sebesar 0,614 satuan.

PEMBAHASAN

Gambaran Beban Kerja

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa beban kerja peserta magang di Pengadilan Agama Jakarta Timur berada dalam kategori sedang, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 3,15. Temuan ini selaras dengan fenomena yang telah dipaparkan pada pendahuluan, yaitu penerapan sistem kerja shift sebagai respons atas lonjakan jumlah peserta magang pada bulan Juli 2025. Meskipun durasi kerja setiap sesi telah berkurang, volume serta tingkat kesulitan tugas administrasi tetap harus dikerjakan dalam waktu yang terbatas. Hal ini menyebabkan beban kerja yang terakumulasi tetap terasa cukup berat meskipun waktu pengerjaan terbatas, sehingga peserta tetap merasa ada tekanan waktu dan tuntutan berpikir yang terus-menerus

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4285-4298 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

selama menjalani program magangnya.

Beban mental dalam pekerjaan yang merupakan dimensi dengan nilai rata-rata tertinggi (mean = 3,91; kategori Tinggi) menunjukkan tingkat kesulitan yang tinggi dalam tugas administrasi peradilan, yang membutuhkan ketelitian dan fokus yang sangat baik. (Tarwaka, 2011) menjelaskan bahwa beban usaha mental merujuk pada tingkat kegiatan mental dan perseptual yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dalam konteks program magang di lembaga peradilan, peserta diharapkan memahami prosedur administratif yang ketat mampu mengolah dokumen hukum dengan akurat, serta mempertahankan konsentrasi secara terus-menerus (item 7, rata-rata = 4,03). Kondisi tersebut secara alami meningkatkan beban mental peserta secara nyata selama berada dalam lingkungan formal peradilan.

Gambaran *Burnout*

Dari penelitian ini gambaran tingkat *Burnout* yang dialami oleh peserta magang secara umum berada dalam kategori sedang dengan nilai rata-rata sebesar 2,55, yang selaras dengan tingkat beban kerja yang juga berada dalam kategori sedang. Hasil tersebut menunjukkan adanya tingkat *Burnout* dalam kategori sedang berdasarkan skor yang diperoleh responden. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun terdapat indikasi *Burnout*, tingkat *Burnout* peserta magang secara keseluruhan masih berada pada kategori sedang.

Dimensi depersonalisasi termasuk dalam kategori sedang (rata-rata = 2,50). Ini menunjukkan bahwa peserta magang mulai merasakan adanya jarak psikologis atau sikap sinis, salah satunya ditunjukkan oleh rasa pesimis terhadap dunia kerja karena tekanan yang dialami (item 10, mean = 2,88).(Maslach dan Jackson, 1981), seperti yang diutarakan oleh (Demerouti, 2024), mengatakan bahwa depersonalisasi adalah bentuk respons penjarakan diri terhadap kelelahan emosional yang terjadi secara berkelanjutan. Penulis menemukan bahwa angka yang termasuk dalam kategori sedang menunjukkan bahwa peserta magang secara bertahap mulai kehilangan kepercayaan diri karena tuntutan emosional dan kognitif di lingkungan peradilan. Pola ini menunjukkan bahwa Dimensi depersonalisasi berada pada kategori sedang (rata-rata = 2,50). Hal ini menunjukkan bahwa peserta magang mulai merasakan jarak psikologis atau sikap sinis, salah satunya tampak dari rasa pesimis terhadap dunia kerja akibat tekanan yang dialami (item 10, mean = 2,88). Maslach dan Jackson (1981), seperti dikutip Demerouti (2024),

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4285-4298 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

menjelaskan depersonalisasi sebagai respons penjarakan diri terhadap kelelahan emosional yang berlangsung terus-menerus. Temuan ini sejalan dengan hasil regresi: tuntutan kognitif yang tinggi pada tugas administrasi peradilan (beban usaha mental = 3,91) dapat menguras energi peserta, sehingga mereka mulai menjaga jarak dan merasa kurang berkontribusi. Meski begitu, *Burnout* yang masih berada pada kategori sedang menunjukkan peserta tetap berusaha bersikap profesional dalam mengerjakan tugas administratif. Faktor lain seperti sifat tugas yang rutin mungkin ikut berperan, tetapi tidak diukur dalam penelitian ini dan dapat diteliti lebih lanjut.

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*, dengan nilai Standardized Beta (β) sebesar 0,632, nilai t sebesar 4,464, dan tingkat signifikansi <0,001. Temuan ini sesuai dengan prediksi teori yang berlandaskan Job Demands-Resources (JD-R) Theory, yang merupakan dasar dari penelitian ini. Menurut teori JD-R, tuntutan pekerjaan yang tinggi, terutama dalam bentuk beban kerja, akan menghabiskan sumber daya energi seseorang melalui proses penurunan kesehatan, yang akhirnya menyebabkan kondisi *Burnout*, seperti yang dijelaskan oleh (Demerouti, 2024).

Nilai R2 sebesar 0,399 menunjukkan bahwa beban kerja memberikan kontribusi sebesar 39,9% sebagai faktor yang memprediksi terjadinya *Burnout*, sedangkan sisanya sebesar 60,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terukur dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut mungkin mencakup dukungan sosial, keyakinan diri, motivasi batin, atau sifat-sifat lain dari seseorang yang belum diukur dalam penelitian ini. Penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anandani dan Rahmasari, 2022), yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dengan *Burnout* ($r = 0,677$, $p < 0,05$). Temuan ini juga sejalan dengan Rahayu dan Kurniawan (2022) pada pegawai *aviation security* ($r = 0,437$; $p < 0,01$) dan Annasai dkk. (2025) pada karyawan PT X ($B = 0,439$; $p = 0,013$)."

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tingkat beban kerja dan *Burnout* pada peserta magang di Pengadilan Agama Jakarta Timur periode April–Desember 2025 berada dalam kategori sedang, masing-masing dengan nilai rata-rata 3,15 dan 2,55. Dimensi beban kerja tertinggi terdapat pada beban usaha mental (3,91), sedangkan dimensi *Burnout*

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4285-4298 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

tertinggi terdapat pada rendahnya pencapaian pribadi (2,66). Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*, dengan nilai t-hitung sebesar 4,464 dan signifikansi < 0,001. Koefisien regresi sebesar 0,614 menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja diikuti peningkatan *Burnout*, dengan kekuatan pengaruh sebesar β = 0,632. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,399 menunjukkan bahwa beban kerja mampu menjelaskan 39,9% variasi *Burnout*, sedangkan 60,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Secara keseluruhan menggambarkan kondisi peserta magang di instansi Pengadilan Agama Jakarta Timur secara keseluruhan, karena hanya berdasarkan peserta periode April-Desember 2025. Namun demikian ini dapat menjadi dasar untuk melakukan evaluasi secara berkala guna proses perbaikan instansi Pengadilan Agama Jakarta Timur yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

Agista N, D., Fauzi, A., dan Wijayanti, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM*, *2*(1), 645–658. https://journal.drafpublisher.com/index.php/ijesm/article/view/85

Anindya A, D., dan Rahmasari, D. (2022). Hubungan Beban Kerja dengan *Burnout* pada Pegawai Perusahaan Startup The Relationship between Workload and *Burnout* in Startup Company Employees. *Jurnal Penelitian Psikologi*, *10*(02), 103–115. https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i2.53369

Busti, M. F., Yulihasri, dan Rivai, H. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Resiliensi terhadap Job *Burnout* dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 632–640. https://doi.org/10.37034/infeb.v5i2.566

Demerouti, E. (2024). *Burnout*: a comprehensive review. *Zeitschrift Für Arbeitswissenschaft*, *78*(4), 492–504. https://doi.org/10.1007/s41449-024-00452-3

Demerouti, E., dan Bakker, A. B. (2023). *Job Demands-Resources Theory* in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, *13*(3), 209–236. https://doi.org/10.1177/20413866221135022

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Maslach, C., dan Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced *Burnout*. *Journal of Organizational Behavior*, *2*(2), 99–113. https://doi.org/10.1002/job.4030020205

Santoso, I., dan Madiistriyatno, H. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Indigo Media.

 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Sekaran, U., dan Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). www.wileypluslearningspace.com

Sholehah, N. H., dan Lailiyah, E. H. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Burnout* Sebagai Variabel Mediasi. *Kolegial*, *11*(2).

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja* (1st ed.). Harapan Press.

Yam, J., dan Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif : Jurnal Ilmu Administrasi*, *3*, 96–102. https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1540

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4285-4298 **Copyright ©2026, PERMANA**

Licensed under a **Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License**