



ANALISIS BURNOUT, WORK-LIFE BALANCE DAN KINERJA PEGAWAI YAYASAN PENDIDIKAN BINA BHAKTI

Bagja M. Debba¹, Aprilia Puspasari²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: bagjadheba@gmail.com, Aprilia.alp@bsi.ac.id

Abstract. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya tingkat *burnout* yang berpotensi menghambat kinerja pegawai serta pentingnya *work-life balance* dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi *burnout*, *work-life balance*, dan kinerja pegawai serta merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia pada Yayasan Pendidikan Bina Bhakti. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian berjumlah 30 pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis SWOT melalui matriks IFAS dan EFAS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* pegawai berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata 3,91, sedangkan *burnout* berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,30. Analisis IFAS menunjukkan kelemahan lebih dominan daripada kekuatan dengan selisih skor -0,44, sedangkan analisis EFAS menunjukkan ancaman lebih dominan daripada peluang dengan selisih skor -0,33. Strategi yang direkomendasikan adalah strategi *Weakness-Threats* (WT) dengan fokus pada evaluasi beban kerja, pengendalian *burnout*, peningkatan kesejahteraan, dan pengembangan kompetensi pegawai.

Keywords: *Burnout*, *Work-Life Balance*, Kinerja Pegawai, Analisis SWOT.

1. PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu organisasi, termasuk pada lembaga pendidikan yang berperan dalam menciptakan kualitas pelayanan pendidikan yang optimal. Pegawai dalam menjalankan aktivitas organisasi dituntut untuk mampu bekerja secara profesional, produktif dan adaptif terhadap berbagai perubahan serta tuntutan pekerjaan. Tingginya tuntutan pekerjaan, target yang harus dicapai, serta tekanan administratif yang terus meningkat dapat memengaruhi kondisi psikologis pegawai. Lebih lanjut apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus tanpa pengelolaan yang baik, maka dapat menimbulkan *burnout* yang berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental akibat tekanan pekerjaan yang berkepanjangan. *Burnout* ditandai dengan munculnya rasa lelah yang berlebihan, menurunnya motivasi kerja, hilangnya semangat dalam menyelesaikan tugas, serta berkurangnya kemampuan individu dalam

memberikan kinerja terbaik. Di Yayasan Pendidikan Bina Bhakti, pegawai dihadapkan pada berbagai tanggung jawab administratif, pelayanan, koordinasi kegiatan pendidikan, serta tuntutan pencapaian mutu layanan yang tinggi. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan stres kerja apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan pekerjaan yang baik.

Berkaitan dengan hal tersebut selain *burnout*, *work-life balance* juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. *Work-life balance* merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil, tingkat stres yang lebih rendah, serta motivasi kerja yang lebih baik. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan kelelahan, menurunnya kepuasan kerja, hingga berdampak pada penurunan produktivitas kerja pegawai.

Menurut Edy (2016) kinerja merupakan hasil kerja karyawan dengan melihat aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Nurshoimah et al., 2023). Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam keberhasilan *strategic planning* yang ingin dicapai. Kinerja pegawai yang baik akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kualitas kinerja pegawai, baik internal maupun eksternal. *Burnout* yang tinggi dan rendahnya *work-life balance* diduga menjadi faktor yang dapat memengaruhi kualitas kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Yayasan Pendidikan Bina Bhakti sebagai lembaga pendidikan tentunya membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja optimal untuk mendukung kelancaran operasional dan pelayanan pendidikan. Penting bagi organisasi tersebut untuk memperhatikan kondisi psikologis pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Berkaitan dengan hal tersebut *burnout* dan *work-life balance* memiliki dampak terhadap kinerja pegawai. Yayasan Pendidikan Bina Bhakti harus dapat menentukan strategi yang tepat dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pegawai.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan perlu dilakukan penelitian terkait analisis *burnout* dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai Yayasan Pendidikan Bina Bhakti dengan menggunakan metode analisis SWOT, selanjutnya diolah secara sistematis menggunakan pendekatan analisis IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*) dan EFAS (*External Factor Analysis Summary*), guna menggambarkan kondisi internal dan eksternal perusahaan secara objektif dan terstruktur. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai dampak *burnout* dan *work-life balance* kaitannya dengan kinerja pegawai, serta menjadi bahan pertimbangan bagi pihak yayasan dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Beranjak dari penelitian yang telah ada terkait *burnout* dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai, adapun yang menjadi *gap research* dengan penelitian ini adalah “Bagaimana dampak *burnout* dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai Yayasan Pendidikan Bina Bhakti”.

2. METODOLOGI PENELITIAN



DOI:.....

<https://journal.journeydigitaledutama.com>

Menurut Sugiyono (2018) “Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Lebih lanjut menurut Sugiyono (2018) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai berikut: “Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Pendekatan penelitian deskriptif yang digunakan pada penelitian ini, dimana variabel-variabel yang akan dianalisis hubungan serta tujuan untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, terkait fakta-fakta variabel yang diteliti. Senada dengan hal tersebut definisi metode analisis deskriptif menurut Sugiyono (2018): “Metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel yang bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.”

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Berkaitan dengan hal tersebut maka desain penelitian memiliki peranan yang sangat penting di dalam melaksanakan suatu penelitian. Desain penelitian sebagaimana dikemukakan oleh Sujarweni (2020) adalah “suatu rencana tentang bagaimana mengumpulkan dan mengolah data agar penelitian yang diharapkan dapat tercapai”. Berdasarkan uraian di atas, maka desain penelitian dapat dipahami sebagai semua proses penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu. Lebih lanjut penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Desain penelitian korelasional digunakan untuk mengukur hubungan antara *burnout* dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai secara objektif menggunakan data numerik. Berkaitan dengan hal tersebut pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi *burnout*, *work-life balance* dan kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Bina Bhakti. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan dianalisis untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Definisi operasional dari sebuah penelitian bertujuan untuk menjelaskan variabel atau data yang terdapat pada penulisan, dimana didalamnya dijelaskan mengenai dari mana asal data, seperti apa bentuk data, akan dibagaimanakan datanya dan seperti apa posisi data. Beranjak dari judul penelitian yang digunakan oleh penulis, maka lebih jelasnya definisi operasional dari masing-masing istilah tersebut adalah sebagai berikut:

1. **Variabel Independen**

Variabel ini sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel ini memiliki kaitan dengan variabel dependen (terikat). Adapun variabel independen dalam penelitian ini *Burnout* (X1) dan *Work-Life Balance* (X2).

2. **Variabel Dependen**

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat, variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai (X3).

Berdasarkan definisi operasional variabel yang sudah dikemukakan. Lebih jelasnya mengenai indikator-indikator dari variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
1	<i>Burnout</i> (X1)	Kelelahan Emosional (<i>Emotional Exhaustion</i>)	1. Merasa lelah setelah bekerja 2. Energi terkuras akibat pekerjaan 3. Semangat kerja menurun	Maslach & Jackson (1981)
		Depersonalisasi (<i>Depersonalization</i>)	1. Bersikap kurang peduli terhadap lingkungan kerja 2. Muncul sikap sinis terhadap pekerjaan 3. Interaksi positif dengan rekan kerja menurun	Maslach & Jackson (1981)
		Penurunan Pencapaian Diri (<i>Reduced Personal Accomplishment</i>)	1. Merasa kurang produktif 2. Merasa kemampuan kerja menurun 3. Hasil kerja kurang maksimal	Maslach & Jackson (1981)
2	<i>Work-Life Balance</i> (X2)	Keseimbangan Waktu (<i>Time Balance</i>)	1. Mampu membagi waktu kerja dan keluarga 2. Memiliki waktu istirahat cukup 3. Memiliki waktu untuk aktivitas pribadi	Greenhaus, Collins & Shaw (2003)
		Keseimbangan Keterlibatan (<i>Involvement Balance</i>)	1. Fokus saat bekerja 2. Tetap terlibat dalam aktivitas keluarga/sosial 3. Tidak membawa beban kerja ke kehidupan pribadi	Greenhaus, Collins & Shaw (2003)



DOI:.....

<https://journal.journeydigitaledutama.com>

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
		Keseimbangan Kepuasan (<i>Satisfaction Balance</i>)	1. Puas dengan peran di tempat kerja 2. Puas dengan kehidupan pribadi 3. Merasa seimbang antara kerja dan kehidupan pribadi	Greenhaus, Collins & Shaw (2003)
3	Kinerja Pegawai (X3)	Kualitas Kerja	1. Ketelitian dalam bekerja 2. Kerapihan hasil kerja 3. Minim kesalahan kerja	Mangkunegara (2017)
		Kuantitas Kerja	1. Mampu mencapai target kerja 2. Produktivitas sesuai harapan 3. Volume pekerjaan terselesaikan	Mangkunegara (2017)
		Tanggung Jawab	1. Menjalankan tugas sesuai kewajiban 2. Memiliki komitmen kerja 3. Bertanggung jawab atas hasil kerja	Mangkunegara (2017)
		Kerja Sama	1. Mampu bekerja dalam tim 2. Komunikasi baik dengan rekan kerja 3. Saling membantu saat diperlukan	Mangkunegara (2017)
		Ketepatan Waktu	1. Menyelesaikan tugas tepat waktu	Mangkunegara (2017)

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
			2. Disiplin terhadap jadwal 3. Mampu mengatur prioritas kerja	

Sumber: Olah data penelitian, 2026

Teknik pengumpulan data sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2019), merupakan “langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”. Adanya berbagai metode atau teknik pengumpul data, menuntut seorang penulis harus tepat dalam memilih metode yang digunakan dalam pengumpulan data, sehingga diperoleh data yang sesuai dengan harapan. Adapun beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data melalui pencatatan atau pengambilan data dari dokumen yang sudah tersedia. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung yang berkaitan dengan objek penelitian. Dokumentasi pada penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang terdapat di Yayasan Pendidikan Bina Bhakti, antara lain:

- Profil Yayasan Pendidikan Bina Bhakti
- Struktur organisasi Yayasan
- Data jumlah pegawai (tenaga pendidik dan tenaga kependidikan)
- Data absensi atau kehadiran pegawai
- Dokumen lain yang relevan dengan penelitian

2. Angket

Penulis menggunakan angket sebagai teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini, karena responden memiliki waktu lebih banyak untuk memberikan jawaban secara tertulis, sehingga informasi yang diperoleh lebih detail. Penulis dalam penelitian ini di dalam pelaksanaannya menyebarkan angket tertutup kepada 30 responden (seluruh pegawai Yayasan Pendidikan Bina Bhakti) dengan tujuan untuk memperoleh data yang berkenaan dengan variabel *burnout*, *work-life balance*, dan kinerja pegawai.

Menurut Sugiyono (2018) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert digunakan untuk menjabarkan indikator variabel berdasarkan variabel diukur. Lebih lanjut indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Penyusunan angket didasarkan pada indikator dari masing-masing variabel penelitian. Skala pengukuran yang digunakan dalam angket ini adalah Skala Likert dengan lima alternatif jawaban. Lebih jelasnya mengenai Skala Likert yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.2.

Tabel 2.2 Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5



DOI:.....

<https://journal.journeydigitaledutama.com>

Jawaban	Skor
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Olah data penelitian, 2026

Teknis analisis data menurut Sugiyono (2019) adalah proses mencari serta menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan serta dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting serta yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Data yang diperoleh dari lapangan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Lebih lanjut dilakukan Teknik analisis data menggunakan SWOT. Analisis SWOT dilakukan dengan tujuan menganalisis *burnout* dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai Yayasan Pendidikan Bina Bhakti. Analisis SWOT membandingkan antara faktor eksternal peluang (*opportunity*) dan ancaman (*threats*) dengan faktor internal kekuatan (*strengths*) dan kelemahan (*weakness*).

Skala Likert digunakan untuk mengukur penilaian responden terhadap faktor internal dan eksternal organisasi, yang selanjutnya menjadi dasar penentuan rating dalam matriks IFAS dan EFAS. Berkenaan dengan hal tersebut maka skala Likert berperan sebagai alat pengukuran, sedangkan IFAS dan EFAS digunakan untuk menganalisis faktor-faktor strategis organisasi.

Menurut Rangkuti (2006) Nilai rata-rata dari setiap indikator kemudian dikonversi menjadi matriks IFAS untuk menentukan tingkat kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weakness*) di lingkungan internal dan EFAS digunakan untuk menganalisis tingkat peluang (*opportunity*) dan ancaman (*threats*) organisasi dalam analisis SWOT. Berikut ini merupakan tahapan dalam menghubungkan Skala Likert dengan IFAS dan EFAS dalam analisis SWOT diantaranya:

- Responden mengisi kuesioner kemudian diukur dengan skala Likert.
- Jawaban dari responden diubah menjadi skor numerik.
- Skor dirata-ratakan per indikator.
- Nilai rata-rata dikonversi ke matriks IFAS dan EFAS menjadi bobot, rating dan selanjutnya menghitung skor.
- Hasil digunakan untuk menentukan strategi SWOT.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Yayasan Pendidikan Bina Bhakti merupakan lembaga pendidikan yang memiliki jenjang pendidikan Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP). Yayasan ini telah berdiri sejak Tahun 2006 dan hadir untuk menjawab kebutuhan masyarakat Serang Baru, khususnya Perumahan Mega Regency, akan lembaga pendidikan yang tidak hanya mengembangkan kecerdasan intelektual anak, tetapi juga membentuk karakter, spiritualitas, dan kemandirian sejak dini. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner terhadap 30 responden yang merupakan seluruh pegawai Yayasan Pendidikan Bina Bhakti, terdiri dari tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Responden dipilih karena memiliki keterlibatan langsung dalam aktivitas operasional yayasan, sehingga berpotensi mengalami *burnout*, memiliki kondisi *work-life balance* tertentu, serta hasil kinerja yang dapat diukur sesuai dengan variabel penelitian.

Analisis Skala Likert

Analisis skala Likert digunakan untuk mengetahui kecenderungan tanggapan responden terhadap variabel *burnout*, *work-life balance*, dan kinerja pegawai. Instrumen penelitian menggunakan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS), dengan masing-masing skor 1 sampai 5. Jawaban responden diolah dengan menghitung nilai rata-rata (*mean*) pada setiap item pernyataan dan indikator. Nilai rata-rata tersebut digunakan untuk menggambarkan kecenderungan persepsi responden terhadap masing-masing variabel penelitian. Khusus pada variabel *burnout*, interpretasi kategori disesuaikan dengan arah pernyataan, sehingga skor yang lebih tinggi pada pernyataan yang menunjukkan gejala *burnout* mencerminkan tingkat *burnout* yang lebih tinggi.

Analisis SWOT

Data yang diperoleh dari lapangan selanjutnya dianalisis secara deskriptif, kuantitatif, dan analisis SWOT. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana dampak *burnout* dan *work-life balance* kaitannya dengan kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Bina Bhakti. Analisis kuantitatif dengan frekuensi dan rata-rata digunakan untuk mendeskripsikan potensi strateginya. Analisis SWOT dilakukan untuk mengetahui posisi Yayasan Pendidikan Bina Bhakti dan strategi yang harus diambil dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Data diolah secara sistematis menggunakan pendekatan analisis IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*) dan EFAS (*External Factor Analysis Summary*) guna menggambarkan kondisi internal dan eksternal perusahaan secara objektif dan terstruktur. Faktor internal mencakup kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weakness*), sedangkan faktor eksternal mencakup peluang (*opportunity*) dan ancaman (*threats*).

Analisis Matriks SWOT

Berdasarkan hasil identifikasi faktor internal, Yayasan Pendidikan Bina Bhakti memiliki beberapa kekuatan yang berpotensi mendukung pencapaian kinerja pegawai, tercermin dalam adanya dukungan yayasan terhadap pegawai, pembagian tugas dan tanggung jawab, hubungan kerja yang harmonis, serta kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuntutan tugas. Namun, yayasan juga masih memiliki kelemahan dalam pengelolaan SDM, antara lain beban kerja yang relatif tinggi, tekanan dalam penyelesaian tugas, keterbatasan dalam pengelolaan waktu kerja, serta dukungan yayasan yang belum optimal dalam membantu pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan emosional serta menyulitkan pegawai dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaan. Dari sisi eksternal, peluang



<https://journal.journeydigitaledutama.com>

yang dapat dimanfaatkan yayasan meliputi perkembangan teknologi dan sistem kerja yang semakin fleksibel, perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, serta peningkatan kapasitas dan kompetensi pegawai. Sementara itu, ancaman yang dihadapi antara lain persaingan lembaga pendidikan, target kerja yang meningkat, risiko *turnover* pegawai, perubahan regulasi, serta keterbatasan anggaran untuk pengembangan SDM. Hasil pemetaan matriks SWOT yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Analisis SWOT

Internal	Eksternal
Strength (S) 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian kerja 6. Hubungan antarpribadi	Opportunity (O) 1. Pelatihan/sertifikasi eksternal 2. Teknologi informasi 3. Kebijakan pengembangan SDM 4. Kemitraan eksternal. 5. Tuntutan stakeholder sebagai pendorong peningkatan standar
Weakness (W) 1. Kesalahan/revisi pekerjaan 2. Pencapaian target belum konsisten 3. Keterlambatan pekerjaan 4. Pemanfaatan sumber daya belum optimal 5. Kebutuhan pengawasan tinggi 6. Hambatan hubungan antar pribadi	Threats (T) 1. Perubahan regulasi 2. Persaingan SDM 3. Keterbatasan anggaran 4. Peningkatan tuntutan stakeholder 5. Perubahan teknologi yang cepat

Sumber: Olah data penelitian, 2026

Pemetaan Matriks Analisis SWOT

Tujuan utama pemetaan matriks analisis SWOT adalah merumuskan alternatif strategi organisasi secara sistematis dengan mengidentifikasi dan mencocokkan faktor internal berupa kekuatan dan kelemahan dengan faktor eksternal berupa peluang dan ancaman. Berdasarkan hasil analisis IFAS dan EFAS, matriks SWOT digunakan untuk mencocokkan faktor internal dan eksternal organisasi sehingga menghasilkan empat alternatif strategi, yaitu strategi SO (*Strengths-Opportunity*) yang memanfaatkan kekuatan internal untuk meraih peluang eksternal, strategi WO (*Weakness-Opportunity*) yang memanfaatkan peluang eksternal untuk mengatasi kelemahan internal, strategi ST (*Strengths-Threats*) yang memanfaatkan kekuatan internal untuk mengantisipasi ancaman eksternal, dan strategi WT (*Weakness-Threats*) yang diarahkan untuk mengurangi kelemahan internal sekaligus menghindari ancaman eksternal.

Skala Likert Variabel Burnout

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner terhadap 30 responden, diperoleh skor pada masing-masing pertanyaan penelitian yang digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel *Burnout* berdasarkan analisis SWOT IFAS dan EFAS. Pada faktor internal *Strength*, indikator *Work Engagement* menunjukkan skor rata-rata 4,17 untuk semangat menjalankan pekerjaan, 3,83 untuk energi saat bekerja, dan 3,93 untuk fokus dalam mengerjakan tugas. Indikator Dukungan Sosial menunjukkan skor 3,97 untuk kenyamanan berinteraksi, 3,80 untuk dukungan emosional, dan 4,13 untuk solidaritas tim. Indikator Efikasi Diri menunjukkan skor 4,03 untuk keyakinan menyelesaikan pekerjaan, 3,87 untuk kompetensi, dan 4,07 untuk peningkatan pencapaian kerja. Total skor responden untuk *Burnout-Strength* adalah 35,80 dengan rata-rata 3,98.

Pada faktor internal *Weakness*, indikator *Emotional Exhaustion* menunjukkan skor 4,03 untuk kelelahan fisik, 3,90 untuk terkuras emosional, dan 4,13 untuk energi yang habis. Indikator *Depersonalization* menunjukkan skor 4,03 untuk kurang peduli terhadap lingkungan kerja dan 3,97 untuk sikap dingin terhadap rekan kerja. Indikator *Reduced Personal Accomplishment* menunjukkan skor 4,13 untuk hubungan sosial yang menjauh, 4,03 untuk penurunan pencapaian kerja, 4,03 untuk kurang percaya diri, dan 4,13 untuk kurang produktif. Total skor responden untuk *Burnout-Weakness* adalah 36,40 dengan rata-rata 4,04.

Pada faktor eksternal *Opportunity*, indikator *Wellness Program* menunjukkan skor 4,03 untuk program kesehatan mental, 3,83 untuk pelatihan manajemen stres, dan 4,13 untuk layanan konseling. Indikator *Flexible Work Policy* menunjukkan skor 4,03 untuk kebijakan jam kerja fleksibel, 4,10 untuk kesempatan bekerja dari rumah, dan 4,13 untuk akomodasi cuti. Indikator *Career Development* menunjukkan skor 3,80 untuk pelatihan kompetensi, 4,10 untuk jenjang karir, dan 4,13 untuk kesempatan seminar. Total skor responden untuk *Burnout-Opportunity* adalah 36,30 dengan rata-rata 4,03.

Pada faktor eksternal *Threats*, indikator *Work Overload* menunjukkan skor 3,90 untuk beban kerja melebihi kapasitas, 4,20 untuk kerja lembur, dan 4,20 untuk tuntutan yang meningkat tanpa penambahan sumber daya. Indikator *Competitive Pressure* menunjukkan skor 3,90 untuk tekanan dari klien atau atasan, 4,13 untuk persaingan bisnis, dan 4,10 untuk perubahan kebijakan mendadak. Indikator *Lack of Organizational Support* menunjukkan skor 4,03 untuk kurangnya dukungan atasan dan 4,13 untuk fasilitas yang tidak memadai. Total skor responden untuk *Burnout-Threats* adalah 32,60 dengan rata-rata 4,08.

Skala Likert Variabel Work-Life Balance

Pada faktor internal *Strength*, indikator *Time Balance* menunjukkan skor 4,03 untuk kemampuan membagi waktu, 3,83 untuk waktu bersama keluarga, dan 4,13 untuk waktu istirahat yang tidak terganggu. Indikator *Involvement Balance* menunjukkan skor 3,80 untuk fokus saat bekerja, 3,90 untuk menikmati kehidupan pribadi, dan 4,00 untuk keterlibatan seimbang. Indikator *Satisfaction Balance* menunjukkan skor 3,73 untuk kepuasan keseimbangan hidup, 4,10 untuk pemenuhan kebutuhan pribadi dan pekerjaan, dan 3,93 untuk kenyamanan pembagian peran. Total skor responden untuk *Work-Life Balance-Strength* adalah 35,47 dengan rata-rata 3,94.

Pada faktor internal *Weakness*, indikator *Time Balance* menunjukkan skor 4,00 untuk kendala pembagian waktu, 4,13 untuk keterbatasan waktu keluarga, dan 4,17 untuk beban pekerjaan yang mengurangi istirahat. Indikator *Involvement Balance* menunjukkan skor 4,17 untuk gangguan konsentrasi akibat masalah pribadi, 4,03 untuk pekerjaan yang mengganggu kehidupan pribadi, dan 4,03 untuk kesulitan menyeimbangkan keterlibatan. Indikator *Satisfaction Balance* menunjukkan skor 4,23 untuk ketidakpuasan terhadap keseimbangan, 4,03 untuk kebutuhan yang belum terpenuhi seimbang, dan 4,10 untuk ketidaknyamanan menjalankan peran. Total skor responden untuk *Work-Life Balance-Weakness* adalah 36,90 dengan rata-rata 4,10.

Pada faktor eksternal *Opportunity*, skor rata-rata untuk peluang penerapan sistem kerja fleksibel adalah 4,23; program pengembangan kompetensi 4,10; program kesejahteraan 4,10; pemanfaatan



<https://journal.journeydigitaledutama.com>

teknologi 4,10; pengembangan lingkungan kerja 4,10; pengembangan kebijakan 4,10; dan dukungan keluarga 4,03. Total skor responden adalah 28,77 dengan rata-rata 4,11. Pada faktor eksternal *Threats*, skor rata-rata untuk peningkatan tuntutan pekerjaan adalah 4,23; tuntutan administrasi 4,10; tenggat waktu singkat 4,10; perubahan kebijakan pendidikan 4,13; peningkatan target organisasi 4,13; peningkatan volume pekerjaan 4,20; dan perubahan lingkungan kerja 4,20. Total skor responden adalah 29,10 dengan rata-rata 4,16.

Skala Likert Variabel Kinerja Pegawai

Pada faktor internal *Strength*, skor rata-rata untuk kualitas pekerjaan sesuai standar adalah 4,10; penyelesaian volume/target 4,00; penyelesaian tugas sesuai waktu 3,83; pemanfaatan sumber daya efektif 3,80; kemandirian kerja 3,73; dan hubungan kerja sama 3,83. Total skor responden adalah 23,30 dengan rata-rata 3,88. Pada faktor internal *Weakness*, skor rata-rata untuk kesalahan/revisi pekerjaan adalah 4,13; volume pekerjaan belum memenuhi target 4,20; keterlambatan penyelesaian tugas 4,20; pemanfaatan sumber daya belum optimal 4,10; kebutuhan pengawasan intensif 4,13; dan hambatan komunikasi antarpribadi 4,20. Total skor responden adalah 24,97 dengan rata-rata 4,16. Pada faktor eksternal *Opportunity*, skor rata-rata untuk kesalahan/revisi pekerjaan adalah 4,13; volume pekerjaan belum memenuhi target 4,20; keterlambatan penyelesaian tugas 4,20; pemanfaatan sumber daya belum optimal 4,10; kebutuhan pengawasan intensif 4,13; dan hambatan komunikasi antarpribadi 4,20. Total skor responden adalah 24,97 dengan rata-rata 4,16. Pada faktor eksternal *Threats*, skor rata-rata untuk perubahan regulasi adalah 4,20; persaingan SDM 4,13; keterbatasan anggaran pengembangan SDM 4,27; tuntutan stakeholder 4,20; dan dinamika teknologi 4,20. Total skor responden adalah 21,00 dengan rata-rata 4,20.

Analisis Matriks IFAS dan EFAS

Analisis SWOT merupakan metode strategis untuk mengetahui faktor yang memberikan dampak pada *burnout*, *work-life balance*, dan kinerja pegawai Yayasan Pendidikan Bina Bhakti. Matriks IFAS digunakan untuk mengidentifikasi faktor internal yang meliputi kekuatan dan kelemahan, sedangkan Matriks EFAS digunakan untuk mengidentifikasi faktor eksternal yang meliputi peluang dan ancaman. Menurut Rangkuti (2015), penghitungan bobot, rating, dan skor tertimbang IFAS dan EFAS dilakukan melalui tiga tahap. Pertama, menghitung bobot dengan membagi nilai rata-rata setiap faktor dengan total nilai rata-rata seluruh faktor dalam kelompok yang sama. Kedua, menentukan rating dengan mentranslasikan skor rata-rata skala Likert (1–5) ke dalam skala penilaian SWOT standar (1–4), di mana nilai 1,00–2,00 diberi rating 1; 2,01–3,00 diberi rating 2; 3,01–4,00 diberi rating 3; dan 4,01–5,00 diberi rating 4. Ketiga, menghitung skor tertimbang dengan mengalikan bobot dan rating.

Analisis IFAS (Internal Factors Analysis Summary)

Hasil analisis IFAS pada faktor *strength* berdasarkan kuesioner terhadap 30 responden menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai menjadi kekuatan paling dominan dengan nilai rata-rata 4,17, diikuti oleh solidaritas tim kerja dan kondisi pekerjaan yang tidak mengganggu waktu istirahat dengan nilai rata-rata masing-masing 4,13. Total skor rata-rata untuk *strength* adalah 94,57 dengan total bobot 0,49 dan total skor 3,30. Sementara itu, pada faktor *weakness*, kelemahan paling dominan adalah rendahnya kepuasan terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi dengan nilai rata-rata 4,23,

diikuti oleh pencapaian volume pekerjaan yang belum optimal, keterlambatan penyelesaian tugas, serta hambatan komunikasi dan relasi antarpribadi dengan nilai rata-rata masing-masing 4,20. Total skor rata-rata untuk *weakness* adalah 98,27 dengan total bobot 0,51 dan total skor 3,88.

Tabel 2.3 Interpretasi IFAS

Faktor Internal	Total Rata-Rata	Total Bobot	Total Skor
<i>Strength</i>	94,57	0,49	3,30
<i>Weakness</i>	98,27	0,51	3,88
Hasil Analisis IFAS	192,83	1,00	7,18

Sumber: Olah data penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 2.3, hasil analisis IFAS diperoleh total skor sebesar 7,18, dengan skor *strength* sebesar 3,30 dan *weakness* sebesar 3,88. Selisih skor sebesar 0,58 menunjukkan bahwa faktor *weakness* relatif lebih dominan dibandingkan *strength*. Temuan ini menunjukkan bahwa kelemahan internal masih menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian dalam upaya penguatan kinerja pegawai.

Analisis EFAS (External Factors Analysis Summary)

Hasil analisis EFAS pada faktor *opportunity* menunjukkan bahwa fleksibilitas sistem kerja menjadi peluang terbesar dengan nilai rata-rata 4,23, diikuti oleh ketersediaan program pelatihan dan sertifikasi, kemitraan dengan instansi eksternal, serta harapan masyarakat dan stakeholder terhadap kualitas pelayanan dengan nilai rata-rata masing-masing 4,20. Total skor rata-rata untuk *opportunity* adalah 85,90 dengan total bobot 0,50 dan total skor 3,81. Pada faktor *threats*, ancaman paling dominan adalah keterbatasan dukungan anggaran eksternal untuk pengembangan SDM dengan nilai rata-rata 4,27, diikuti oleh peningkatan tuntutan pekerjaan yang berpotensi mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi pegawai dengan nilai rata-rata 4,23. Total skor rata-rata untuk *threats* adalah 82,70 dengan total bobot 0,50 dan total skor 3,95.

Tabel 2.4 Interpretasi EFAS

Faktor Eksternal	Total Rata-Rata	Total Bobot	Total Skor
<i>Opportunity</i>	85,90	0,50	3,81
<i>Threats</i>	82,70	0,50	3,95
TOTAL EFAS	168,60	1,00	7,76

Sumber: Olah data penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4.21, hasil analisis EFAS menunjukkan total skor sebesar 7,76, dengan skor *opportunity* sebesar 3,81 dan *threats* sebesar 3,95. Skor *threats* yang lebih tinggi sebesar 0,14 menunjukkan bahwa ancaman eksternal relatif lebih dominan dibandingkan peluang, sehingga faktor eksternal perlu menjadi perhatian dalam peningkatan kinerja pegawai.

Interpretasi Hasil Analisis IFAS dan EFAS

Hasil analisis IFAS dan EFAS pada Yayasan Pendidikan Bina Bhakti menunjukkan bahwa kondisi internal didominasi oleh faktor *weakness* dibandingkan *strength*, dengan selisih skor 0,58. Kelemahan



DOI:.....

<https://journal.journeydigitaledutama.com>

utama meliputi ketidakseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, belum optimalnya pencapaian target pekerjaan, keterlambatan penyelesaian tugas, serta hambatan komunikasi dan relasi antarpribadi. Kondisi eksternal menunjukkan bahwa *threats* lebih dominan dibandingkan *opportunity*, dengan selisih skor 0,14. Ancaman utama meliputi keterbatasan anggaran untuk pengembangan SDM dan peningkatan tuntutan pekerjaan yang dapat mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi pegawai. Meskipun demikian, masih terdapat peluang yang dapat dimanfaatkan, terutama melalui penerapan sistem kerja yang lebih fleksibel, ketersediaan program pelatihan dan sertifikasi dari pemerintah maupun lembaga eksternal, peluang kerja sama dengan instansi atau organisasi lain, serta tingginya harapan masyarakat dan stakeholder terhadap kualitas pelayanan.

Berdasarkan uraian tersebut, Yayasan Pendidikan Bina Bhakti perlu memprioritaskan strategi perbaikan internal dan mitigasi ancaman eksternal. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan mengendalikan *burnout* dan beban kerja. Perbaikan internal difokuskan pada penguatan *work-life balance*, optimalisasi pencapaian target dan ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta peningkatan komunikasi dan relasi antarpegawai. Mitigasi ancaman diarahkan pada optimalisasi alternatif pengembangan SDM melalui pelatihan, sertifikasi, dan kemitraan eksternal serta penerapan pengelolaan beban kerja yang lebih adaptif. Strategi tersebut selanjutnya dapat diperkuat dengan memanfaatkan peluang fleksibilitas sistem kerja dan pengembangan kompetensi untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 30 responden pegawai Yayasan Pendidikan Bina Bhakti mengenai *burnout*, *work-life balance*, dan kinerja pegawai, dengan menggunakan analisis deskriptif serta analisis SWOT melalui Matriks IFAS dan EFAS, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut. Kondisi *burnout* pegawai ditandai oleh kelelahan fisik dan emosional, depersonalisasi, serta penurunan pencapaian pribadi. Semangat kerja, solidaritas tim, dan efikasi diri menjadi kekuatan internal, sedangkan kelelahan setelah bekerja, rendahnya kepedulian terhadap lingkungan kerja, dan persepsi penurunan produktivitas menjadi kelemahan. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya pengelolaan beban kerja, dukungan sosial, dan pengembangan kompetensi dalam mengendalikan *burnout*.

Kondisi *work-life balance* pegawai belum optimal, terutama pada aspek pembagian waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kelemahan utama terdapat pada kepuasan terhadap keseimbangan tersebut dengan nilai rata-rata 4,23, sedangkan peluang perbaikannya meliputi fleksibilitas kerja, program kesejahteraan, pengembangan kompetensi, dan pemanfaatan teknologi.

Kondisi kinerja pegawai memiliki kekuatan pada kualitas pekerjaan, pencapaian target, dan hubungan kerja, tetapi masih terdapat kelemahan pada ketepatan waktu, pemanfaatan sumber daya, pengawasan, serta komunikasi dan hubungan antarpribadi. Analisis IFAS dan EFAS menunjukkan dominasi kelemahan internal dan ancaman eksternal, sehingga peningkatan kinerja perlu diarahkan pada penguatan faktor internal dan mitigasi ancaman eksternal.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Baehaki, & Faisal, M. (2020). *Manajemen kinerja pegawai: Teori dan aplikasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Cahyawati, D. P., & Lestari, N. K. Y. (2023). Burnout syndrome pada pekerja: Sebuah kajian literatur. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 5(2), 112–125.
- Dapu, V. A., Winarni, & Susetyo, J. (2017). Penilaian kinerja dengan metode *Human Resources Scorecard* dan pendekatan analisis SWOT. *Jurnal Teknik Industri*, 18(1), 45–56.
- Freddy Rangkuti. (2001). *Analisis SWOT: Teknik membedah kasus bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Imamida, N. (2025). *Work-life balance dan kepuasan kerja pada karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lestari, D. P., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 78–92.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99–113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.
- Ningsih, S. (2022). Human resources management strategy to increase employee performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(2), 145–158.
- Ningsih, S., et al. (2021). Dimensi dan indikator kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 33–47.
- Nurshoimah, S., et al. (2023). Pengaruh *burnout* dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(3), 201–215.
- Prameswara, A., & Subur, S. (2026). Analisis peranan *work life balance* dalam pengukuran kinerja karyawan pada PT Karya Visual Anantara Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(1), 55–70.
- Pujiwati, A., Aisyah, S., Prasetya, D., & Maulana, R. (2024). The effect of work environment, work-life balance, and burnout on employee performance. *International Journal of Business and Management*, 19(4), 88–102.
- Rangkuti, F. (2006). *Analisis SWOT: Teknik membedah kasus bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rangkuti, F. (2015). *Analisis SWOT: Teknik membedah kasus bisnis* (Edisi Revisi). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Selvia, N., Ningsih, S., Syahrini, M., & Mahadianto, A. (2025). The effect of work-life balance and burnout on the performance of Generation Z employees. *Jurnal Riset Manajemen*, 13(2), 120–135.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi Revisi). Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wahyuni, S., et al. (2026). Pengembangan SDM dan penilaian kinerja pada PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1), 90–105.
- Wakhyudin, & Rais, A. (2009). *Analisis SWOT: Teori dan aplikasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yanuar, R., Recky, R., & Nuradina, N. (2025). Analisis SWOT dalam pengembangan kinerja pada karyawan CV. Asanka Wijaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 67–82.
- Yuslem, N., Sugianto, S., & Ichsan, R. N. (2022). The human resource development strategies in improving employee performance in cooperatives. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(3), 210–225.