

HUBUNGAN BURNOUT DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN DI PT. X.

Ahmad Alif Kukosuway¹, Nina Fitriana²

¹²Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

¹nina@mercubuana-yogya.ac.id

Abstrak

Keadaan beban kerja yang tidak sesuai, membuat subjek menjadi kesulitan menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, sehingga hal tersebut memunculkan kelelahan pada subjek. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* dengan burnout pada karyawan PT. X. Terdapat hubungan yang negatif antara *work-life balance* dengan burnout pada karyawan PT. X. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah 128 karyawan yang bekerja di PT. X. Metode pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala Maslach Burnout Inventory-Human-Services Survey (MBI-HSS) dan *Work-life balance* Scale. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi product moment. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh korelasi (r_{xy}) = -0,703 dengan nilai signifikansi $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Maka diperoleh bahwa terdapat hubungan negatif antara *work-life balance* dengan burnout pada karyawan PT. X, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Selain itu, diperoleh hasil analisis koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,490 yang menunjukkan bahwa *work-life balance* memberi sumbangan efektif sebesar 49% terhadap burnout dan sebesar 51% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Burnout, Work-life Balance, Karyawan

Abstract

The inappropriate workload situation makes it difficult for the subject to balance the role between work and his personal life, so that it creates fatigue in the subject. This study aims to determine the relationship between work-life balance and burnout in PT. X employees. There is a negative relationship between work-life balance and burnout in PT. X employees. The subjects used in this study were 128 employees who worked at PT. X. The data collection method in this study uses two scales, namely the Maslach Burnout Inventory-Human-Services Survey (MBI-HSS) scale and the Work-life balance Scale. Data analysis in this study used product moment correlation analysis. Based on the results of hypothesis testing, the correlation (r_{xy}) = -0.703 was obtained with a significance value of $p = 0.001$ ($p < 0.05$). So it is obtained that there is a negative relationship between work-life balance and burnout in PT. X employees, so the hypothesis proposed in this study is accepted. In addition, the results of the analysis of the coefficient of determination (R^2) of 0.490 showed that work-life balance gave an effective contribution of 49% to burnout and 51% was influenced by other factors.

Keywords: Burnout, Work-life Balance, Karyawan

Received: 2025-07-17	Revised: 2026-04-27	Accepted: 2026-04-28	Published: 2026-05-04
-------------------------	------------------------	-------------------------	--------------------------

Sitasi APA: Kukosuway, A. A., Fitriana, N. (2026). Hubungan antara work-life balane dengan burnout pada karyawan PT. X. *Dinamika Psikologis: Jurnal Ilmiah Psikologis*. 3(1), 1-11. doi: <https://doi.org/10.26486/4730>

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya terpenting yang memberikan kontribusi bagi suatu perusahaan (Indra & Rialmi, 2022). Kelangsungan hidup sebuah perusahaan bergantung pada orang-orang yang terlibat di dalamnya, dan kekuatan pendorong di belakang sebuah perusahaan adalah orang-orangnya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja perusahaan, setiap perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang unggul (Indra & Rialmi, 2022). *Burnout* menjadi masalah yang serius dan harus mendapat perhatian khusus dari

perusahaan karena *burnout* akan berdampak pada turunnya kinerja karyawan (Permatasari et al., 2017). Permasalahan mengenai *burnout* dialami oleh banyak perusahaan, diantaranya adalah PT. X. PT. X merupakan usaha yang bergerak di bidang retail yang menyediakan beberapa jenis barang yang ditawarkan seperti *handphone*, aksesoris, komputer, hingga kebutuhan rumah tangga (Nasiroh & Wahyuni, 2024). PT. X berlokasi di Yogyakarta dan memiliki sebanyak 375 karyawan. Penelitian milik Abdul Aziz & Ong (2024) menunjukkan bahwa *burnout* dialami oleh sebagian besar pekerja di Asia Tenggara pada tingkat tinggi hingga sangat tinggi. Namun, temuan juga mengindikasikan adanya variasi antarnegara, dengan Indonesia menunjukkan tingkat *burnout* yang relatif lebih rendah dibandingkan negara lain dalam studi ini, sehingga memberikan gambaran kontekstual yang berbeda dalam memahami fenomena *burnout*. Meningkatnya tuntutan pekerjaan, menjadi resiko bagi karyawan untuk mengalami *burnout* (Nasiroh & Wahyuni, 2024).

Pada aspek *emotional exhaustion*, 10 dari 15 karyawan mengalami bosan pada pekerjaannya yang ditunjukkan dengan mereka tidak fokus dalam bekerja dan kurang motivasi dalam bekerja. Pada aspek *depersonalization*, 10 dari 15 karyawan berpura-pura sibuk untuk menghindari interaksi dengan pelanggan. Pada aspek *reduced personal accomplishment*, 8 dari 15 karyawan yang menilai dirinya buruk sering kali tidak puas dengan hasil pekerjaannya dan merasa seolah-olah tidak pernah melakukan apa pun yang bermanfaat bagi dirinya atau orang lain. Dari hasil observasi dan wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa 10 dari 15 karyawan PT. X. mengalami *burnout*. Hal tersebut dapat dilihat dari sikap karyawan yang menunjukkan bahwa karyawan tidak fokus, terlihat mudah lelah, kurang motivasi, tidak puas dengan pekerjaannya, dan bersikap menghindar.

PT. X. merupakan usaha yang bergerak di bidang retail yang menyediakan beberapa jenis barang yang ditawarkan seperti *handphone*, aksesoris, komputer, hingga kebutuhan rumah tangga. PT ini didirikan pada tahun 2002 dan memiliki beberapa cabang yang semua cabangnya memiliki manajemen yang berbeda, namun masih pada satu koordinasi pusat. Karyawan PT. X. mempunyai 2 *shift* kerja yaitu *shift* 1 dari jam 9 pagi sampai jam 3 sore dan *shift* 2 dari jam 3 sore sampai jam 9 malam dengan 4 hari kerja dalam seminggu.

Karyawan di PT ini banyak dibebani dengan tugas yang bertentangan dengan *job description*, seperti kasir yang bertindak sebagai pemeriksa barang dagangan. Karyawan yang diberi tugas tidak sesuai dengan *job description* cenderung akan mengalami kelelahan dan akhirnya kehilangan motivasi serta kurang semangat dalam bekerja. Hal ini juga dapat mengurangi konsentrasi karyawan sehingga tidak dapat menjalankan tugas dengan baik. Ketidakberdayaan karyawan dalam memenuhi harapan serta tuntutan yang didapatkan saat bekerja akan menyebabkan karyawan mengalami kejenuhan sehingga mengakibatkan terjadinya beban kerja (Sundari & Meria, 2022). Beban kerja yang berat dapat menjadi pemicu utama dari

terjadinya *burnout* pada karyawan, dimana seiring dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan, maka karyawan lebih beresiko untuk mengalami *burnout* secara fisik dan psikologis seperti perasaan lelah dan hilangnya motivasi (Chandra, 2024).

Burnout adalah meningkatnya perasaan kelelahan emosional, berkembangnya perilaku sinis atau menghindar terhadap pekerjaan, serta evaluasi yang bersifat negatif terhadap pekerjaan yang terdiri dari tiga aspek yaitu, *exhaustion*, *depersonalization*, *personal accomplishment* (Maslach et al., 2001). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Chandra & Elvinawanty, 2020) dengan jumlah responden sebanyak 96 responden menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 40 karyawan (40,5%) dengan tingkat *burnout* pada kategori sedang dan sebanyak 56 karyawan (59,5%) dengan tingkat *burnout* pada kategori tinggi. Hasil dari penelitian (Aghniya & Aulia, 2022) dengan responden sebanyak 146 responden juga menunjukkan *burnout* kategori rendah dialami oleh 17 responden (11,6%), *burnout* kategori sedang sebanyak 102 responden (69,9%), dan kategori tinggi sebanyak 27 responden (18,5%), maka dapat disimpulkan bahwa 146 karyawan termasuk memiliki tingkat *burnout* dalam kategori sedang ke tinggi.

Burnout seharusnya dapat dicegah agar karyawan tetap produktif. Produktifitas tersebut dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung (Hardiani, 2021). Ketika beban kerja mengalami penurunan, maka *burnout* yang dirasakan oleh karyawan juga akan mengalami penurunan (Chandra, 2024). Faktor yang menjadi penyebab terjadinya *burnout* menurut (Maslach & Leiter, 2008) yaitu pertama beban kerja (*workload*), kontrol (*control*), penghargaan (*reward*), komunitas (*community*), ketidakadilan (*fairless*), dan nilai (*values*). *Work-life balance* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat burnout (Wulansari, 2023).

Work-life balance merupakan kondisi di mana individu berusaha untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang terdiri dari empat aspek yaitu, *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *work enhancement of personal life*, dan *personal life enhancement of work* (Fisher, 2010). Tuntutan pekerjaan yang tinggi membuat karyawan kehilangan waktu untuk istirahat dan bersantai. Dengan kata lain, karyawan mengalami ketidakseimbangan antara perannya sebagai pribadi dengan perannya sebagai karyawan. Hal ini dapat menimbulkan stres dan depresi yang pada akhirnya menimbulkan *burnout* dan berdampak buruk pada pekerjaan itu sendiri dan menurunkan produktivitas (Gribben & Semple, 2021).

Terdapat beberapa peneliti terdahulu yang pernah melakukan studi mengenai hubungan *Work-life balance* dengan *burnout*. *Work-life balance* berkontribusi besar terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan, karena dapat membantu mengurangi *burnout* dan mencegah kelelahan di tempat kerja (Zheng et al., 2015). Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khairani, 2018) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work-life balance* dengan *burnout* pada perawat menikah, di mana semakin tinggi tingkat *work-*

life balance maka semakin rendah pula tingkat *burnout* dalam bekerja. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *work-life balance* maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* dalam bekerja. Artinya, *work-life balance* memiliki dampak signifikan terhadap tingkat *burnout* yang dialami oleh para karyawan. Penelitian lain mengenai *Work-life balance* yang berpengaruh negatif yang signifikan terhadap *burnout* dilakukan oleh (Junaidin et al., 2019). Hasil penelitian menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan menyebabkan terjadinya *burnout* pada karyawan.

Penelitian mengenai hubungan *work-life balance* (WLB) dan *burnout* telah banyak dilakukan dan umumnya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan. Sebagian besar penelitian menempatkan WLB sebagai variabel yang memengaruhi *burnout*, di mana WLB yang baik dapat menurunkan tingkat *burnout* karyawan. Hal ini didukung oleh berbagai studi yang menemukan bahwa WLB berperan penting dalam mengurangi kelelahan kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Wicaksono et al., 2024).

Namun demikian, penelitian lain menunjukkan bahwa hubungan antara *burnout* dan WLB juga dapat terjadi dalam arah yang berbeda. Studi oleh (Rosnani et al., 2023a) justru menemukan bahwa *burnout* memiliki pengaruh signifikan terhadap *work-life balance*, serta berperan dalam memengaruhi kesejahteraan karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tidak selalu satu arah, sehingga masih terdapat ketidakkonsistenan dalam model hubungan yang digunakan.

Selain itu, sebagian besar penelitian dilakukan pada konteks organisasi formal atau instansi tertentu, seperti perusahaan milik pemerintah daerah dan perusahaan manufaktur, dengan karakteristik pekerjaan yang relatif terstruktur (Rosnani et al., 2023b; Schwartz et al., 2019). Hal ini menunjukkan bahwa kajian mengenai *burnout* dan *work-life balance* masih didominasi oleh sektor formal, sementara sektor lain dengan karakteristik kerja yang berbeda, seperti sektor retail, masih relatif kurang diteliti.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara *work-life balance* dengan *burnout* pada karyawan PT. X. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan dan dapat menjadi referensi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan tentang psikologi industri dan organisasi, terkhusus untuk yang berhubungan dengan *work-life balance* dan *burnout* pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif korelasional untuk menguji hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu *burnout* dan *work-life balance*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X sebanyak 375 dengan jumlah

partisipan dalam penelitian ini adalah 128 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *burnout* pada penelitian ini menggunakan skala yang peneliti adaptasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh (Yulianto, 2020), dengan jumlah 22 aitem yang disusun berdasarkan teori (Maslach & Jackson, 1981). Skala *work-life balance* pada penelitian ini menggunakan skala yang peneliti adaptasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh (Maimunah et al., 2024), dengan jumlah 15 aitem, skala ini didasarkan pada teori (C. D. Fisher, 2010b). Pada penelitian ini, peneliti memanfaatkan metode analisis data dengan menggunakan metode statistika korelasi *product moment* untuk menilai korelasi antara *burnout* dengan *work-life balance*. Terdapat uji prasyarat dalam analisis yang dilakukan, yaitu uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis. Proses analisis data akan dilaksanakan dengan menggunakan perangkat lunak IBM *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 27 untuk sistem operasi Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengumpulan data yang dilakukan, didapatkan 128 responden yang semuanya memenuhi kriteria penelitian. Hasil pengolahan data statistik deskriptif, dijelaskan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Data Deskriptif

Variabel	N	Data Deskriptif				
		Mean	Skor		Range	SD
			Min	Max		
Burnout	128	60,40	9	86	77	15,524
<i>Work-life balance</i>	128	44,58	24	70	46	11,009

Tabel 1 menunjukkan hasil data deskriptif *burnout* dengan skor minimal=9, skor maksimal=86, rata-rata (*mean*)=60,40, dan standar deviasi=15,524. Diperoleh juga data deskriptif *work-life balance* dengan skor minimal=24, skor maksimal=70, rata-rata (*mean*)=44,58, dan standar deviasi=11,009.

Tabel 2. Kategorisasi Burnout

Kategori	Pedoman	Skor	N	Persentase
Tinggi	$X > (\mu + 1\sigma)$	$X > 88$	0	0%
Sedang	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$44 \leq X < 88$	102	79,7%
Rendah	$X \leq (\mu - 1\sigma)$	$X \leq 44$	26	20,3%

Tabel 2 menunjukkan hasil kategorisasi *burnout* menunjukkan bahwa sebanyak 26 subjek (20,3%) berada pada kategori rendah dan sebanyak 102 subjek (79,7%) berada pada kategori sedang.

Tabel 3. Kategorisasi Work-life Balance

Kategori	Pedoman	Skor	N	Persentase
Tinggi	$X > (\mu + 1\sigma)$	$X > 55$	23	18%
Sedang	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$35 \leq X < 55$	83	64,8%
Rendah	$X \leq (\mu - 1\sigma)$	$X \leq 35$	22	17,2%

Tabel 3 menunjukkan hasil kategorisasi *burnout* menunjukkan bahwa sebanyak 22 subjek (17,2%) berada pada kategori rendah, sebanyak 83 subjek (64,8%) berada pada kategori sedang, dan sebanyak 23 subjek (18%) berada kategori tinggi.

Tabel 4. Uji Normalitas

Variabel	Nilai KS-Z	Sig(p)	Keterangan
<i>Burnout</i>	0,101	0,015	Tidak Normal (<0,05)
<i>Work-life balance</i>	0,89	0,003	Tidak Normal (<0,05)

Tabel 4 menunjukkan hasil uji normalitas *work-life balance* menggunakan Kolmogorov smirnov dalam penelitian ini menunjukkan nilai KS-Z=0,89 dengan nilai signifikansi $p=0,015$ ($p < 0,05$) dan normalitas *burnout* yaitu menunjukkan nilai KS-Z=0,101 dengan nilai signifikansi $p=0,003$ ($p < 0,05$).

Tabel 5. Uji Linearitas

<i>Work-life balance</i> Burnout	F	Sig(p)	Keterangan
Linearity	195,762	0,001	Linear

Tabel 5 menunjukkan hasil uji linearitas, diperoleh nilai $F=195,762$ dengan $p=0,001$ ($p < 0,05$) artinya hubungan antara *work-life balance* dan *burnout* dapat dikatakan linear. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh korelasi (r_{xy}) = -0,703 dengan nilai signifikansi $p=0,001$ ($p < 0,05$). Maka diperoleh bahwa terdapat hubungan negatif antara *work-life balance* dengan *burnout* pada karyawan PT. X, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Semakin tinggi tingkat *work-life balance*, maka semakin rendah tingkat *burnout*. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *work-life balance*, maka semakin tinggi tingkat *burnout* pada karyawan PT. X. Selain itu, diperoleh hasil analisis koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,490 yang menunjukkan bahwa *work-life balance* memberi sumbangan efektif sebesar 49% terhadap *burnout* dan sebesar 51% dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara *work-life balance* dengan *burnout* pada karyawan PT. X. Hasil analisis *product moment* menunjukkan koefisien korelasi (r_{xy}) = -0,703 dengan nilai signifikansi $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil analisis tersebut, ditemukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work-life balance* dengan *burnout* pada karyawan PT. X. Maka dari itu, hipotesis penelitian ini diterima. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Galis & Puspitadewi, 2023) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work-life balance* dengan *burnout*.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh *work-life balance* dan *burnout* (Dhaniswari & Sudarnice, 2024). Hasil penelitian (Adhiwijaya et al., 2024) menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *burnout*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* dapat berperan penting dalam menurunkan tingkat *burnout* pada karyawan. *Work-life balance* dari sudut pandang karyawan merupakan keputusan dalam menyeimbangkan kewajiban pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga, sedangkan menurut Perusahaan merupakan keputusan karyawan dalam upaya menjaga diri sendiri (Dhaniswari & Sudarnice, 2024).

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berada pada kategori sedang yang dapat menurunkan tingkat *burnout* pada karyawan PT. X. Kemudian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *burnout* berada pada kategori sedang pada karyawan PT. X. Ketika karyawan dapat mengatur waktu dengan seimbang, maka karyawan dapat memiliki kesempatan dalam mengatur pekerjaannya dengan baik dan juga bisa menjalankan kehidupan pribadinya dengan baik. *Work-life balance* berpengaruh negatif yang signifikan pada *burnout*, dimana pada awalnya dipicu dari stress kerja berkepanjangan yang dialami oleh karyawan, kemudian menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, sehingga menyebabkan terjadinya *burnout* pada karyawan (Junaidin. et al., 2019). Untuk dapat mencapai *work-life balance*, maka setiap karyawan harus memiliki keseimbangan sehingga beban kerja makin berkurang (Sari & Sahrah, 2023).

Penelitian ini menggunakan aspek-aspek *work-life balance* yang dikemukakan oleh (G. Fisher et al., 2009) yaitu *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*, dan *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*. Menurut (Geraldles et al., 2019) tentang *Work Interference with Personal Life (WIPL)* yaitu kesulitan yang berasal dari gangguan berbasis waktu yang menghalangi pemenuhan harapan dalam peran pribadi. Seperti jadwal kerja yang padat, terutama pada akhir pekan dan saat momen diskon, membatasi waktu yang dimilikinya untuk beristirahat, bersosialisasi dengan keluarga dan teman. Karyawan memiliki keinginan untuk menghabiskan lebih banyak waktu di antara peran lainnya (keluarga dan teman) dan sering kali merasa bahwa

pekerjaannya tidak memungkinkan ketersediaan tersebut. Hal ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaannya.

Menurut Yuswanto (2022) *Personal Life Interference with Work (PLIW)* bahwa permasalahan pribadi yang dialami berkontribusi lebih banyak menyebabkan *burnout* pada karyawan dibandingkan dengan faktor lainnya yang diteliti. Misalnya, apabila karyawan memiliki permasalahan dalam kehidupan pribadinya, seperti karyawan sedang menghadapi permasalahan keluarga dan pasangan. Meskipun sudah atau belum berkeluarga, tekanan dari lingkungan rumah dan pasangan menyebabkan penurunan konsentrasi saat bekerja, terutama dalam menghadapi pelanggan. maka hal ini dapat mengganggu kinerja saat bekerja.

Menurut (Mochtar & Nanis Susanti, 2022) mengenai *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)* yaitu kualitas kehidupan kerja yang berdampak positif pada peningkatan kehidupan pribadi seseorang seperti, karyawan setiap hari berinteraksi dengan beragam karakter pelanggan secara langsung. Melalui pengalaman tersebut, ia terbiasa menyampaikan informasi secara sistematis, merespons keluhan pelanggan dengan tenang, serta mempertahankan sikap profesional. Hal ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan individu dapat meningkatkan kehidupan pribadi seseorang.

Menurut Azzahra (2024) *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)* merupakan aspek yang menyangkut pengaruh positif yang dapat diberikan oleh kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa dalam pekerjaannya seperti, karyawan yang secara aktif menjalani gaya hidup sehat melalui kegiatan olahraga menunjukkan kondisi pribadi yang sehat dan menyenangkan. Kehidupan pribadinya yang mendukung tersebut berkontribusi pada peningkatan semangat kerja serta kestabilan emosi, termasuk saat menghadapi tekanan tinggi di masa-masa sibuk seperti *peak season*. Hal ini mengacu pada pengaruh positif yang dapat diberikan oleh kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa dalam pekerjaannya.

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih terdapat kelemahan dan keterbatasan. Kelemahan pertama yaitu karakteristik responden hanya berfokus pada satu perusahaan, sehingga hasilnya belum tentu bisa digeneralisasikan. Kedua, penelitian dilakukan secara *online* sehingga tidak dapat benar-benar dipastikan bahwa subjek telah mengisi skala dengan baik dan benar.

KONTRIBUSI TEORITIS DAN ATAU PRAKTIS

Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan dan dapat menjadi referensi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan tentang psikologi industri dan organisasi, terkhusus untuk yang berhubungan dengan *work-life balance* dan *burnout* pada karyawan. Diharapkan hasil ini sebagai wawasan dan pengetahuan tentang *work-life balance* dengan *burnout*. Penelitian ini diharapkan karyawan tetap

memperhatikan *work-life balance* sehingga tidak menimbulkan *burnout*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan terkait untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap karyawan, terkait *work-life balance* dengan *burnout* pada karyawan PT. X. Diharapkan juga hasil penelitian ini bisa dijadikan referensi jika ingin mengadakan penelitian yang berhubungan dengan *burnout*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work-life balance* dengan *burnout* pada karyawan PT. X. Hasil hipotesis dalam penelitian ini diterima, semakin tinggi tingkat *work-life balance*, maka semakin rendah tingkat *burnout*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat *work-life balance*, maka semakin tinggi tingkat *burnout* pada karyawan PT. X. Hal tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* berperan penting dalam menurunkan *burnout* pada karyawan PT. X. Ketika karyawan PT. X dapat meminimalisir stress yang dialami dalam pekerjaan, memberikan ruang untuk melakukan aktivitas pribadi yang diinginkan, dapat mengatur keseimbangan waktu bekerja dengan waktu istirahat, dan dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan, maka karyawan dapat meminimalisir kondisi kelelahan ketika bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* dapat menurunkan *burnout* pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz, A. F., & Ong, T. (2024). Prevalence and associated factors of burnout among working adults in Southeast Asia: Results from a public health assessment. *Frontiers in Public Health*, 12, 1326227. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1326227>
- Adhiwijaya, A. G. P., Purwaningrum, E. K., & Mariskha, S. E. (2024). The influence of work-life balance on organizational citizenship behavior. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i30.17515>
- Aghniya, T. N., & Aulia, P. (2022). Pengaruh Stres kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan PT Telkom Satelit Indonesia.
- Chandra, F. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap burnout. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 137–145. <https://doi.org/10.31959/jm.v13i1.2059>
- Chandra, F., & Elvinawanty, R. (2020). Burnout Ditinjau dari kualitas kehidupan kerja pada karyawan. *Psyche 165 Journal*, 29–34. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i1.15>
- Dhaniswari, N. M. P., & Sudarnice, S. (2024). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1). <https://doi.org/10.24269/asset.v7i1.8910>
- Fisher, C. D. (2010a). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fisher, C. D. (2010b). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>

- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Galis, E. E., & Puspitadewi, N. W. S. (2023). Hubungan work life balance dengan burnout pada karyawan PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi, 10*. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i03.57299>
- Geraldes, D., Madeira, E., Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2019). Work-personal life conflict and burnout in contact centers: The moderating role of affective commitment. *Personnel Review, 48*(2), 400–416. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2017-0352>
- Gribben, L., & Semple, C. J. (2021). Factors contributing to burnout and work-life balance in adult oncology nursing: An integrative review. *European Journal of Oncology Nursing, 50*(101887).
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh work-life balance, burnout, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora, 5*(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Junaidin., I., A., A., & Hardiyono. (2019). Pengaruh work life balance terhadap burnout dan kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) area Makassar Selatan). *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal, 1*(2), 27–34.
- Junaidin, Ikhrum, A. A., & Hardiyono. (2019). Pengaruh work life balance terhadap burnout dan kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) area Makassar Selatan). *Management Development and Applied Research Journal, 1*(2), 27–34.
- Khairani, N. (2018). *Hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kelelahan kerja pada perawat wanita yang telah menikah*. Universitas Islam Indonesia.
- Maimunah, F., Lestari Kadiyono, A., & Nugraha, Y. (2024). Reliabilitas dan Validitas konstruk work-life balance pada remote working employee di Indonesia. *Tekmapro, 19*(1), 94–103. <https://doi.org/10.33005/tekmapro.v19i1.387>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior, 2*(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology, 93*(3), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology, 52*(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mochtar, T. D. & Nanis Susanti. (2022). The effect of quality work life, employee burnout, and workload on work-life balance of work from home employees in Surabaya. *Journal Of Social Research, 1*(5), 341–351. <https://doi.org/10.55324/josr.v1i5.99>
- Nasiroh, T., & Wahyuni, E. T. (2024). Pengaruh Motivasi, stres kerja, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan Super Dazzle Yogyakarta. *UPY Business and Management Journal (UMBJ), 3*(1), 11–18. <https://doi.org/10.31316/ubmj.v3i1.5752>
- Permatasari, A., Rezal, F., & Munandar, S. (2017). Faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada karyawan di matahari department store cabang lippo plaza kendari tahun 2016. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat, 2*(5), 1–11.

- Rosnani, T., Daud, I., Theresa, R., Kalis, M. C. I., & Fahrana, Y. (2023a). Determinants and consequences of work-life balance. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(2), 222. <https://doi.org/10.26418/jebik.v12i2.63084>
- Rosnani, T., Daud, I., Theresa, R., Kalis, M. C. I., & Fahrana, Y. (2023b). Determinants and consequences of work-life balance. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(2), 222. <https://doi.org/10.26418/jebik.v12i2.63084>
- Schwartz, S. P., Adair, K. C., Bae, J., Rehder, K. J., Shanafelt, T. D., Profit, J., & Sexton, J. B. (2019). Work-life balance behaviours cluster in work settings and relate to burnout and safety culture: A cross-sectional survey analysis. *BMJ Quality & Safety*, 28(2), 142–150. <https://doi.org/10.1136/bmjqs-2018-007933>
- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh beban kerja melalui burnout dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 14–29. <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785>
- Wicaksono, L., Noviekayati, I., & Rina, A. P. (2024). Peran work-life balance dengan burnout pada karyawan PT X. *JIWA: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(2). <https://doi.org/10.30996/jiwa.v2i2.11504>
- Wulansari, O. D. (2023). Studi literatur: Faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28. <https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>
- Yulianto, H. (2020). Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) Versi Bahasa Indonesia: Studi Validasi Konstruk pada Anggota Polisi. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia (JP3I)*, 9(1), 19–29. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v9i1.13329>
- Zheng, C., Molineux, J., Mirshekary, S., & Scarparo, S. (2015). Developing individual and organisational work-life balance strategies to improve employee health and wellbeing. *Employee Relations*, 37(3), 354–379. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2013-0142>