

## Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout Karyawan Di PT. Advantage Service And Cash Management (SCM) Bengkulu

### The Effect Of Work-Life Balance On Employee Burnout At PT. Advantage Service And Cash Management (SCM) Bengkulu

Ulvia Bella <sup>1)</sup>; Ida Ayu Made Er Meytha Gayatri <sup>2)</sup>; Nia Indriasari <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Universitas Dehasen Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [bella.ulvia01@gmail.com](mailto:bella.ulvia01@gmail.com)

#### How to Cite :

Bella, U., Gayatri, I, A, M, E, M., Indriasari, N. (2026). The Effect Of Work-Life Balance On Employee Burnout At Pt. Advantage Service And Cash Management (SCM) Bengkulu. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Akuntansi 2(2).

#### ARTICLE HISTORY

Received [03 Desember 2025]

Revised [26 Februari 2026]

Accepted [02 Maret 2026]

#### KEYWORDS

Work Life Balance, Burnout.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

*Burnout* merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh stres berkepanjangan dalam pekerjaan. *Work life balance* menjadi aspek penting dalam menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *burnout* karyawan di PT. Advantage SCM Bengkulu. *Work-life balance* sebagai suatu keadaan seimbang dalam dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seseorang individu merupakan sama. Adapun *burnout* yaitu keadaan stress secara psikologis yang sangat ekstrem sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Advantage SCM Bengkulu dengan sampel pada penelitian ini sebanyak 60 orang dengan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *total sampling*. Teknik pengumpulan data adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap *burnout* dengan nilai  $t_{hitung} = 5,846 > t_{tabel} = 1,67203$  dan nilai  $sig = 0,000 < 0,050$ .

#### ABSTRACT

*Burnout* is a condition of physical, emotional, and mental exhaustion caused by prolonged stress at work. *Work-life balance* is an important aspect in creating a balance between work demands and personal life. The purpose of this study is to determine the effect of *work-life balance* on employee burnout at PT. Advantage SCM Bengkulu. *Work-life balance* is a state of balance in two demands where an individual's work and life are the same. *Burnout* is a state of extreme psychological stress that causes an individual to experience emotional exhaustion and low motivation to work. This research method uses quantitative descriptive research. This research was conducted at PT. Advantage SCM Bengkulu with a sample of 60 people with a sampling technique in this study using *total sampling*. The data collection technique is a questionnaire. The data analysis technique used in this study is quantitative descriptive. The results of the study indicate a significant influence between *work-life balance* on burnout with a calculated  $t$  value of  $5.846 > t$  table  $1.67203$  and a  $sig$  value of  $0.000 < 0.050$ .

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan. Tingkat produktivitas dan keberhasilan organisasi sangat bergantung pada bagaimana perusahaan mampu mengelola karyawan dengan baik. Kinerja yang baik tentu tidak akan tercipta apabila karyawan mengalami kelelahan emosional atau menghargai rendah dirinya sendiri, atau biasa disebut dengan istilah burnout. Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh stres berkepanjangan dalam pekerjaan. Menurut Maslach & Leiter (2023), burnout memiliki tiga dimensi utama, yaitu kelelahan emosional (emotional exhaustion), depersonalisasi (depersonalization), dan penurunan pencapaian pribadi (reduced personal accomplishment). Kondisi ini tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga memengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Salah satu faktor yang

mempengaruhi burnout antara lain work life balance. Work life balance menjadi aspek penting dalam menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Work life balance merupakan kemampuan individu dalam mengatur dan menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya (Greenhaus & Allen, 2021).

Apabila karyawan mampu menjaga keseimbangan tersebut, tingkat stres dapat ditekan dan risiko burnout berkurang. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung menimbulkan kelelahan berkepanjangan. Work life balance yang baik mengarah pada meningkatnya kepuasan kerja, produktivitas, komitmen, dan kesehatan mental serta fisik, sekaligus mengurangi stres. Keseimbangan ini membuat karyawan lebih termotivasi, memiliki hubungan sosial yang lebih baik, dan merasa lebih setia pada pekerjaan mereka. Saat ini tantangan work life balance semakin besar karena karyawan dituntut untuk selalu responsif terhadap pekerjaan, meskipun di luar jam kerja formal. Ketidakseimbangan antara keduanya dapat menimbulkan kelelahan, stres, dan pada akhirnya burnout.

Hal ini di dukung penelitian sebelumnya oleh Junaidin et al.,(2019) menunjukkan work life balance memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya oleh James dan Purba (2019) menemukan bahwa work life balance mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, meskipun tidak secara signifikan. Dalam konteks organisasi modern, termasuk perusahaan penyedia jasa logistik seperti PT. Advantage SCM, ketiga faktor tersebut memiliki keterkaitan erat dengan fenomena burnout. PT. Advantage SCM adalah perusahaan penyedia layanan manajemen kas dan layanan terkait yang sudah memiliki banyak cabang di seluruh Indonesia, termasuk Bengkulu, yang membantu industri perbankan meningkatkan produktivitas dan efisiensi dengan mengelola proses pengelolaan uang tunai, pengiriman, dan pengumpulan. Berdasarkan hasil observasi awal diketahui karyawan kesulitan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan sering mengeluh meskipun jam kerja fleksibel tapi karyawan sering bekerja melampaui kerja normal terutama di bagian logistic yang menuntut mobilitas tinggi, adanya tuntutan lembur tanpa kompensasi yang jelas, dan berakhir tidak adanya waktu bersama keluarga.

## LANDASAN TEORI

### Work life balance

Hudson (2021) Work-life balance diasumsikan sebagai total waktu yang dilayani dalam pekerjaan di bayar dan berperan di luar pekerjaan. Work-life balance merupakan penggunaan jam kerja yang digunakan karyawan untuk menyeimbangkan apa yang mereka dilakukan di tempat kerja dengan hal yang lain termasuk studi, minat, seni, dan keluarga. Achmad (2019) work-life balance sebagai suatu keadaan seimbang dalam dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seseorang individu merupakan sama. Dalam pandangan karyawan, work-life balance merupakan pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab keluarga. Sayekti (2019) work-life balance pada kepuasan kerja memiliki pengaruh dengan hubungan yang positif. Aliya et al. (2020) work-life balance menghasilkan hubungan signifikan positif pada kepuasan kerja dikarenakan karyawan mampu menjaga keseimbangan keterlibatan. Namun, Endeka et al. (2020) work-life balance tidak berpengaruh pada kepuasan kerja dikarenakan jam kerja karyawan yang fleksibel sehingga karyawan mempunyai waktu luang yang cukup diluar pekerjaan.

### Burnout

Burnout digambarkan sebagai sebuah sindrom yang disebabkan oleh stres kronis di tempat kerja yang tidak dapat ditangani, yang mana ditandai oleh beberapa hal; penipisan energi atau kelelahan, perasaan negatif atau sinisme terhadap hal terkait pekerjaan, dan penurunan kinerja profesional (WHO ICD-11, 2019).

Burnout yaitu keadaan stress secara psikologis yang sangat ekstrem sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja. Burnout dapat merupakan akibat dari stress kerja yang kronis (King, 2019). Maslach dan Leiter (2023) berpendapat bahwa burnout merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi dilingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami stress yang berkepanjangan. Burnout merupakan sindrom psikologis yang meliputi kelelahan, depersonalisasi dan menurunnya kemampuan dalam melakukan tugas-tugas rutin seperti mengakibatkan timbulnya rasa cemas, depresi, atau bahkan dapat mengalami gangguan tidur.

Burnout juga merupakan respon seseorang terhadap stres kronis yang dialaminya di tempat kerja, yang secara perlahan berkembang dan dapat menjadi masalah serius yang berujung pada perubahan kondisi. Jika dilihat dari sudut pandang psikologis, burnout menyebabkan kerusakan pada tingkat kognitif, emosional, sikap, dan perubahan perilaku secara negatif terhadap pekerjaan, teman sebaya, pengguna, dan peran profesional itu sendiri. Meskipun hal ini bukanlah masalah individu, tetapi konsekuensi yang dihadapi dari aktivitas kerja itu sendiri (Bouza, 2020).

Berdasarkan dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Burnout merupakan suatu situasi dimana karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi dan menarik diri dari pekerjaan. Pekerja yang terkena burnout lebih gampang mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah, dan menjadi sinis tentang karir mereka.

## METODE PENELITIAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2019). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi product moment yang terkoreksi (corrected item-total correlation). Penggunaan nilai corrected item-total correlation digunakan karena nilai tersebut sudah menghilangkan bias ukuran yang diperoleh dari uji korelasi product moment biasa (Ghozali, 2019). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid. Cara menguji validitas adalah dengan menggunakan SPSS 20 for windows.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2019). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara on atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $>$  0.70 (Ghozali, 2019)

### Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linier sederhana merupakan regresi yang digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel independen (explanatory) terhadap satu variabel dependen (Sugiyono 2019). Dalam penelitian ini analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk melihat menganalisis pengaruh work life balance terhadap burnout karyawan di PT. Advantage SCM Bengkulu. Bentuk persamaan regresi linear sederhana dapat ditulis sebagai berikut.

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

X	= Work life balance
Y	= Burnout
a	= Konstanta
b	= koefesien regresi
e	= error

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R Square. Jika  $R^2$  memiliki nilai yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas. Jika nilai  $R^2$  mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Sugiyono, 2019).

### Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, sehubungan hanya meneliti pengaruh work life balance terhadap burnout maka uji hipotesis yang digunakan hanya uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2019). Pengujian ini dilakukan dengan uji t pada tingkat keyakinan 95% atau tingkat kesalahan 0,05 menggunakan aplikasi SPSS 20 for windows. Hasil perhitungan uji SPSS 20 for windows dapat ditarik kesimpulan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel X terhadap variabel Y
2.  $H_0$  ditolak jika nilai  $t_{hitung} \geq$  atau  $t_{tabel}$ , artinya terdapat pengaruh secara parsial variabel X terhadap variabel Y

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program *SPSS for Windows Versi 20.0*. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai  $r_{hitung}$  (*Corrected Item-Total Correlation*) >  $r_{tabel}$  sebesar 0,2542 maka item/ pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya. Hasil uji validitas instrument kuisioner pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

No	Pernyataan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
<b>Work Life Balance</b>				
	Pernyataan 1	0,532	0,2542	Valid
	Pernyataan 2	0,266	0,2542	Valid
	Pernyataan 3	0,298	0,2542	Valid
	Pernyataan 4	0,437	0,2542	Valid
	Pernyataan 5	0,326	0,2542	Valid
	Pernyataan 6	0,589	0,2542	Valid
	Pernyataan 7	0,632	0,2542	Valid
	Pernyataan 8	0,583	0,2542	Valid
<b>Burnout</b>				
	Pernyataan 1	0,630	0,2542	Valid
	Pernyataan 2	0,498	0,2542	Valid
	Pernyataan 3	0,424	0,2542	Valid
	Pernyataan 4	0,602	0,2542	Valid
	Pernyataan 5	0,591	0,2542	Valid
	Pernyataan 6	0,690	0,2542	Valid
	Pernyataan 7	0,493	0,2542	Valid
	Pernyataan 8	0,625	0,2542	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan diketahui bahwa instrumen penelitian *work life balance* dan *burnout* adalah valid, hal ini dapat dilihat nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yang artinya dapat digunakan sebagai instrumen penelitian

#### Uji Reabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas pada instrument kuisioner penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
<i>Work Liffe Balance</i>	0,721	0,7	Reliabel
<i>Burnout</i>	0,756	0,7	Reliabel

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas, diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja pegawai menunjukkan koefisien realibility alpha ( $r_{hitung}$ ) masing-masing lebih besar dari  $r_{kritis}$  0,7 artinya pernyataan pada instrumen penelitian adalah reliabel sehingga dapat digunakan dalam pengujian hipotesis.

#### Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah bagian penelitian yang fokus pada analisis hubungan antara satu variabel independen dan satu variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, serta bagaimana hubungan tersebut secara kuantitatif. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah

hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS.

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	12.539	3.610	
WorkLifeBalance	.677	.116	.609

Sumber : Data Sekunder diolah 2025

Model :  $Y = \alpha + bX + e$

$$Y = 12,539 + 0,677 X + 3,610$$

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana tersebut, maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 12,539 dapat diartikan bahwa artinya variabel dependen memiliki nilai positif ketika variabel independen tidak ada atau bernilai nol. Nilai positif pada konstanta artinya terjadi hubungan positif antara *work life balance* dengan *burnout*.
2. Koefisien untuk *work life balance* sebesar 0,677 artinya apabila *work life balance* mengalami kenaikan 1 maka *burnout* mengalami peningkatan sebesar 0,677. Koefisien positif artinya terjadi hubungan positif antara *work life balance* dengan *burnout*.
3. Nilai  $e = 3,610$  yang artinya tingkat kesalahan atau penyimpangan estimasi hasil observasi sebesar 3,610. Semakin kecil nilai 'e' maka semakin baik model dalam memprediksi variabel terikat.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square*. Jika  $R^2$  memiliki nilai yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas. Jika nilai  $R^2$  mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

**Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,609 <sup>a</sup>	0,371	0,360	1,756

Sumber : Data Sekunder diolah 2025

Berdasarkan data diatas diketahui nilai *R Square* sebesar 0,371 hal ini berarti naik turunnya variabel terikat yaitu *burnout* dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu *work life balance* sebesar 37,1%. Sedangkan sisanya sebesar 62,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Uji Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu *work life balance* terhadap *burnout* karyawan di PT. Advantage SCM Bengkulu. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji parsial (t). Pada uji t, nilai  $t_{hitung}$  akan dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel 10 sebagai berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.539	3.610		3.474	.001
Work Life Balance	.677	.116	.609	5.846	.000

Sumber : Data Sekunder diolah 2025

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ( $n-k-1$ ) =  $60-2-1 = 57$  (1.67203) pada variabel *work life balance* nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,846 > 1,67203$ ) dan ( $sig\ a = 0,000 < 0,050$ ). Hal tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap *burnout*.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan program SPSS, diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 5,846 yang lebih besar dibandingkan dengan  $t$  tabel sebesar 1,67203 pada derajat kebebasan ( $n-k-1 = 57$ ), dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* (WLB) berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada responden penelitian. Artinya, semakin tinggi tingkat *work life balance*, maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami individu dalam konteks penelitian ini.

Hal ini juga didukung oleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,371 yang mengindikasikan bahwa sebesar 37,1% variasi pada variabel *burnout* dapat dijelaskan oleh variabel *work life balance*, sedangkan sisanya sebesar 62,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun nilai koefisien regresi sebesar 0,677 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *work life balance* akan diikuti oleh peningkatan *burnout* sebesar 0,677 satuan. Koefisien yang bernilai positif ini menandakan bahwa hubungan antara *work life balance* dengan *burnout* bersifat positif.

Hasil penelitian ini secara statistik memperlihatkan adanya pengaruh nyata antara *work life balance* terhadap *burnout*. Namun, arah hubungan yang positif ini menarik untuk dikaji lebih dalam. Secara teoritis, kebanyakan penelitian dan literatur menyebutkan bahwa *work life balance* yang baik justru berperan dalam menurunkan tingkat *burnout*. Menurut Greenhaus dan Allen (2019), *work life balance* merupakan suatu kondisi di mana individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara seimbang, sehingga tidak menimbulkan stres atau kelelahan emosional yang berlebihan. Teori tersebut menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi seharusnya menjadi faktor protektif terhadap timbulnya *burnout*.

Hasil penelitian ini menunjukkan arah hubungan yang berlawanan, yaitu semakin tinggi *work life balance*, justru semakin tinggi *burnout* yang dirasakan. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor kontekstual. Salah satunya berkaitan dengan persepsi subjektif responden terhadap konsep keseimbangan itu sendiri. Dalam konteks organisasi tertentu, *work life balance* mungkin diartikan sebagai kemampuan individu untuk tetap memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara bersamaan, tanpa benar-benar memiliki waktu istirahat yang cukup. Dengan demikian, individu merasa terbebani untuk selalu tampil seimbang, dan kondisi inilah yang justru menimbulkan tekanan psikologis baru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan fenomena yang diuraikan oleh Bakker dan Demerouti (2017) dalam teori *Job Demands-Resources* (JD-R) di mana keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pribadi (*personal resources*) sangat menentukan tingkat *burnout*. Ketika individu memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi, tetapi berupaya keras untuk mempertahankan keseimbangan, hal itu dapat menimbulkan stres tambahan yang justru meningkatkan risiko *burnout*. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat dimaknai bahwa *work life balance* dalam konteks responden penelitian bukan berarti ketiadaan tekanan, melainkan justru adanya upaya terus-menerus untuk menjaga keseimbangan di tengah beban kerja yang berat.

Hasil penelitian ini juga memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Desnithalia dan Purba (2021) yang menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout* pada perawat rumah sakit di masa pandemi COVID-19, meskipun arah pengaruh yang ditemukan dalam penelitian tersebut bersifat negatif.

Mereka menyatakan bahwa semakin baik *work life balance*, maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami. Hal yang sama juga ditemukan oleh Arikoesnandi, Purwaningrum, dan Mariskha (2024) dalam penelitian mereka di PT Pupuk Kalimantan Timur, di mana *work life balance* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *burnout*. Begitu pula penelitian oleh Achsanuddin dan Nur (2025) pada CV. Pama Persada Nusantara yang menyebutkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *burnout* dan berperan sebagai variabel intervening terhadap kepuasan kerja.

Perbedaan arah koefisien dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat dijelaskan oleh adanya faktor budaya organisasi dan beban kerja yang tinggi pada responden. Dalam konteks sosial Indonesia, terutama pada sektor kerja dengan jam kerja panjang dan tekanan target yang kuat, individu seringkali berupaya keras untuk menampilkan citra bahwa mereka mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Namun, upaya untuk selalu tampil “seimbang” tersebut justru dapat menjadi sumber stres tersendiri karena menimbulkan konflik peran (*role conflict*) dan ketegangan psikologis (*role strain*).

Fenomena ini dikenal sebagai paradoks keseimbangan (*paradox of balance*), di mana individu merasa tertekan untuk mempertahankan keseimbangan ideal yang sebenarnya sulit dicapai.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan pemahaman baru bahwa *work life balance* tidak selalu berkonotasi positif terhadap kesehatan psikologis individu. Dalam kondisi tertentu, upaya untuk mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menjadi sumber tekanan baru yang justru meningkatkan risiko *burnout*.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tidak hanya menciptakan kebijakan *work life balance* secara formal, tetapi juga memberikan dukungan nyata dalam bentuk fleksibilitas kerja, manajemen beban kerja, dan dukungan sosial di tempat kerja agar keseimbangan yang dicapai benar-benar berdampak positif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.

Pada hasil penelitian ini, mengingat nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,371 menunjukkan bahwa masih terdapat 62,9% variabel lain yang memengaruhi *burnout*, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti stres kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan dukungan sosial sebagai faktor yang dapat memperkuat model penelitian. Hal ini sejalan dengan penelitian Setiawan (2023) yang menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki peran signifikan dalam meningkatkan tingkat *burnout* pada karyawan, bahkan lebih besar dibandingkan pengaruh *work life balance*.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *work life balance* merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap *burnout*, namun hubungan tersebut sangat bergantung pada konteks organisasi, persepsi individu, dan kondisi kerja yang melingkupinya. Hubungan positif antara keduanya dalam penelitian ini justru menegaskan pentingnya meninjau kembali makna dan penerapan *work life balance* agar tidak menjadi sumber tekanan baru bagi individu yang berusaha menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadinya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Persamaan regresi linear sederhana  $Y = 12,539 + 0,677 X + 3,610$  menunjukkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap *burnout* dengan nilai  $t_{hitung} 5,846 > t_{tabel} 1,67203$  dan nilai  $sig a = 0,000 < 0,050$ . Hal ini juga diperkuat dengan nilai *R Square* sebesar 0,371 yang artinya naik turunnya *burnout* karyawan dipengaruhi oleh *work life balance* sebesar 37,1%, sedangkan sisanya sebesar 62,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

### Saran

1. PT. Advantage SCM Bengkulu  
Hendaknya PT. Advantage SCM Bengkulu meninjau kembali makna dan penerapan *work life balance* agar tidak menjadi sumber tekanan baru bagi individu yang berusaha menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadinya
2. Peneliti Selanjutnya  
Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti stres kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan dukungan sosial sebagai faktor yang dapat memperkuat model penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, H. R. I. 2021. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKAPress UIN Sunan Kalijaga
- Achmad Ghifari Rhamadan. 2025. Pengaruh Beban Kerja dan *Work-Life Balance* Terhadap *Burnout* Pada Karyawan Generasi Milenial Di Sektor Perbankan. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 3949-3958 E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246 Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>*
- Achmad, A. Ika, S. & Adita, S. 2019. Hubungan *Burnout* dengan *Work life balance* pada Dosen Wanita. *Jurnal Mediapsi Universitas Brawijaya 1(1)*

- Achsanuddin, A., & Nur, A. 2025. Pengaruh Work Life Balance terhadap Burnout dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV. Pama Persada Nusantara Site KPCT. *Jurnal Kompeten*, 7(1), 12–23.
- Afrianty Tri Wulida dan Deniza Rizky. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan *Work life balance* Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Vol. 61 No. 4*.
- Aliya, G. R., & Saragih, R. 2020. Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84-95
- Arikoesnandi, D., Purwaningrum, F., & Mariskha, D. 2024. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Burnout pada Karyawan PT Pupuk Kalimantan Timur. *Prosiding Seminar Nasional Kinerja Unggul Inovatif*, 3(1), 45–55
- Azizah Siti Nur dan Puput Pratiwi. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Ketidakpuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Bagian Marketing Mataram Sakti Kebumen). *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Vol. 1 No. 1*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. 2017. Job Demands Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Baron, R. A., & Greenberg, J. 2019. *Behavior in organization : Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice Hall
- Bouza, E., Gilmonte, P.R., & Palomo, E. (2020). *Work-related burnout syndrome in physicians in spain*. *Revista Clinica Espanola*, 220(6), 359-363. <https://doi.org/10.1016/j.rceng.2020.02.003>
- Bradley, L. M. & McDonald, P. 2018. *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Hudson Global Resources
- Chairina, R. R. L. 2019. Analisis manajemen sumber daya manusia (Studi kasus kinerja perawat rumah sakit). *Jurnal Zifatama Jawa*
- Chung, H., & Lippe, T. V. 2020. *Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction*. *Social Indicators Research* 151(2):1-17, 365-381
- Creswell, John W. 2017. Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran. Yogya: Pustaka Pelajar
- Desnithalia, F. A., & Purba, H. P. 2021. Pengaruh *Work Life Balance* dan *Fear of COVID-19* terhadap Burnout pada Perawat Rumah Sakit. *Business Research and Practice Knowledge Management Journal*. 4(1), 78–90
- Diana Yana. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools Vol. 11 No. 2 tahun 2019*
- Eisenberger, R. et al., 2022. Perceived Supervisor Support : Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(July), pp.565–573.
- Endeka, R. F., Rumawas, W., and Tumbel, T.. (2020). Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*. 1(5). 436
- Erlina, 2018. *Metodologi Penelitian*, Medan: USU Press
- Ghozali , I. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Greenhaus, J. & Allen, T. D. 2021. *Work-family balance: A review and extension of the literature*. Washington, DC: American Psychological Association.

- Hammer, Leslie B., Ellen, Ernst Kossek., Nanette, L Yragui., Todd, E Bodner., & Ginger, C Hanson. 2020. *Development And Validation Of A Multidimensional Measure Of Family Supportive Supervision behaviors (FSSB)*. *J Manage.* 837–856
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 83–91. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>
- Hudson. 2021. *The Case for Work-life balance. 20:20 Series. E-book The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*
- Kharisma Imany. 2024, *Pengaruh Work life balance dan Dukungan Sosial terhadap Burnout Pada Karyawan Generasi Z*. Artikel Penelitian Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya
- Koesomowidjojo, S. R. M. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (S. R. M. Koes & I. Mastuti (eds.); 2017th ed.)*. *Raih Asa Sukses*
- Krisdianto, F., et al. 2023. Beban Kerja dan Kesejahteraan Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 10(2)
- Malino, D. S. D., Radja, J., & Sjahruddin, H. 2020. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan *Burnout* Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar. *NIAGAWAN*, 9(2), 94–101.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2023). *Preventing burnout and building engagement: a complete program for organizational*. San Francisco: CA: Jossey Bass
- Munandar (2019). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Universitas Indonesia (UI-Press)
- Notoatmodjo, S. 2018, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta
- Saks, A. M. (2021). Employee engagement: Antecedents and consequences. *Journal of managerial psychology*, 21, 600-619.
- Sayekti, L. N. (2019). Pengaruh *Work life balance* dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Antam Tbk Kantor Pusat. *Fakultas Ekonomi UII*, 11(1), 1–14.
- Setiawan, R. 2023. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Burnout pada Karyawan Perusahaan Jasa Keuangan di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 11(2), 102–115
- Setyowati A, & Nugroho E. 2022. Hubungan Antara Faktor Organisasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Galangan Kapal Di PT. X. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (E-Journal)*. 2022;5(5):32-40
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sundari, Putri Ria Sundari, and Lista Meria. 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>
- Suwanto, & Priansa, D. J. 2019. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Widiatmo, D. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset dan Ilmu Manajemen 9(1): 1-1*
- World Health Organization. 2019. *Burn-Out An “Occupational Phenomenon”: International Classification Of Diseases*. Retrieved From: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Wulan Triana. 2025. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout* Pada Pegawai Rumah Sakit Pasar Minggu Dengan *Work life balance* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pegawai RS. Pasar Minggu). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi Vol. 6, No. 6, Juli 2025 DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i6*

Yuki,Fitria., Muthia Roza Linda. 2019. *Perceived Organizational Support and Worklife Balance on Employee Turnover Intention*. Universitas Negri Padang

Yusuf A.Muri. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitaif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group