

## Peran *Work-Life Balance* dengan *Burnout* pada Karyawan PT X

**Lugas Wicaksono**

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**IGAA Noviekayati**

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**Amherstia Pasca Rina**

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail: [lugas.45w@gmail.com](mailto:lugas.45w@gmail.com)

### **Abstract**

*The COVID-19 pandemic had a significant impact on the manufacturing industry, reducing demand for goods and causing production instability. Many companies experienced losses and were unable to pay employees, resulting in layoffs. Now, as COVID-19 has become endemic, companies are striving to recover and ambitiously cover the losses caused by the pandemic by increasing overtime and demanding employees work outside their usual roles due to staff shortages from previous layoffs. On the other hand, companies are neglecting employees' Work-Life Balance, causing excessive pressure and stress as personal time is consumed by work. Prolonged stress can ultimately lead to Burnout. This study aims to examine the relationship between Work-Life Balance and Burnout among employees at PT X. This is a correlational quantitative study involving all 52 employees of PT X, selected using saturated sampling techniques. Data collection was carried out by distributing online questionnaires via Google Forms. The study used two instruments: the Work-Life Balance scale and the Burnout scale. Data were analyzed using the Spearman rank correlation test. The results showed a significant negative relationship between Work-Life Balance and Burnout. Thus, the higher the employees' Work-Life Balance, the lower the Burnout experienced, and vice versa.*

**Keywords:** *Burnout, employees, manufacturing companies, Work-Life Balance*

### **Abstrak**

*Pandemi COVID-19 berdampak besar pada industri manufaktur, menurunkan permintaan barang dan menyebabkan ketidakstabilan produksi. Banyak perusahaan mengalami kerugian, tidak bisa memenuhi gaji karyawan akhirnya perusahaan melakukan PHK. Kini, saat COVID-19 menjadi endemi, perusahaan berusaha bangkit hingga berambisi menutup kerugian yang disebabkan pandemi covid-19 dengan menambah jam lembur dan menuntut karyawan bekerja di luar bidangnya imbas dari perusahaan kekurangan karyawan karena PHK yang dilakukan. Di sisi lain, perusahaan mengabaikan Work-Life Balance karyawan, menyebabkan tekanan berlebih dan stres pada karyawan karena waktu pribadinya terkuras habis untuk bekerja. Pada akhirnya stres berkepanjangan dapat mengakibatkan Burnout. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Work-Life Balance dengan Burnout pada karyawan PT X. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif korelasional. Subjek penelitian menggunakan seluruh karyawan PT X berjumlah 52 karyawan yang dipilih melalui teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuisioner online menggunakan google form. Penelitian ini menggunakan dua instrumen yaitu skala Work-Life Balance dan Burnout. Data dianalisis menggunakan uji korelasi spearman rank. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara Work-Life Balance dan Burnout. Maka dari itu, semakin tinggi Work-Life Balance karyawan, maka semakin rendah Burnout yang akan dialami karyawan, dan sebaliknya.*

**Kata kunci:** *Burnout, karyawan, perusahaan manufaktur, Work-Life Balance*

## Pendahuluan

Studi oleh Carod-Artal & Vázquez-Cabrera (2022) menyatakan bahwa *Burnout* di negara dengan ekonomi berkembang disebabkan oleh ekspansi populasi, urbanisasi untuk pekerjaan yang lebih baik, pembukaan pasar kerja, penurunan keamanan kerja, dan penurunan hak-hak pekerja. Kurangnya pemahaman tentang strategi mengelola stres dan pekerjaan yang menuntut juga meningkatkan stres. Di Eropa dan Amerika, *Burnout* mencerminkan ketidaksesuaian antara pekerjaan dan individu, sementara di Finlandia, tingkat *Burnout* yang tinggi meningkatkan risiko kecacatan 3,8% pada pensiunan dan meningkatkan kelelahan serta ketidakpuasan kerja, terutama pada perawat. *Burnout* mengikis antusiasme karena tekanan berlebihan, seperti paksaan, perselisihan, desakan, minimnya penghargaan emosional, kurangnya pengakuan, dan pencapaian (Mariana, 2019).

*Burnout* adalah kelelahan fisik, perasaan, dan kejiwaan akibat partisipasi berkepanjangan dalam kondisi yang menuntut emosi di tempat kerja, sering terjadi pada karyawan yang mengalami beban berlebihan dan terkuras energinya, menyebabkan frustrasi terus-menerus (Handayani & Zona, 2021). Menurut Maslach (2021), *Burnout* disebabkan oleh kelelahan emosional dan sarkasme, serta diartikan sebagai hilangnya keinginan dan kepuasan kerja akibat kondisi kerja yang penuh tekanan, mengakibatkan tekanan berlebih, energi terkuras, dan depresi.

*Covid-19* yang terjadi pada tahun 2020 awal hingga sekarang yang sudah dinyatakan sebagai endemi menyisahkan dampak bagi perusahaan manufaktur, pada saat terjadi pandemi *Covid-19* penurunan permintaan atas barang menyebabkan ketidakstabilan dalam produksi industri, yang mengakibatkan perputaran bisnis tidak sesuai harapan. Di sisi lain, para pengusaha tetap memiliki kewajiban finansial yang optimal, namun banyak perusahaan manufaktur mengalami kerugian besar sehingga tidak mampu membayar gaji kepada karyawan. Oleh karena itu perusahaan melakukan PHK terhadap karyawannya. Sebagai ilustrasi, pada tanggal 24 Maret 2020, Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), Said Iqbal, menegaskan PT Akomot Indonesia di Mojokerto, Jawa Timur, telah mengirimkan pemberitahuan kepada serikat pekerja mengenai rencana perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 26 orang karyawan (Tumanggor, 2020). PT X juga melakukan PHK terhadap karyawannya dengan pertimbangan melakukan stabilitas yang diakibatkan oleh *Covid-19*. PT X.

Berita yang diterbitkan oleh Kompas.com oleh wahyuningtyas (2023), menuliskan bahwa hari Rabu, 21 Juni 2023, pemerintah Indonesia secara resmi mengakhiri taraf pandemi *Covid-19* menjadi taraf endemi di negara ini. Maka dari itu perusahaan mulai berusaha bangkit dari kemerosotan pendapatan yang terjadi pada masa pandemi *Covid-19*, sehingga PT X mencoba untuk mengejar kerugian dampak dari pandemi *Covid-19* dengan fokus utama perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan besar berharap dapat menutupi kerugian, hal ini berakibat perusahaan kurang memperhatikan sumber daya manusianya. Tenaga kerja adalah aset paling vital yang perlu dipunyai dan diperhatikan suatu organisasi dalam pengelolaannya karena karyawanlah yang bekerja untuk menetapkan tujuan, berinovasi dan mencapai tujuan perusahaan (Resky, dkk, 2022).

Akhirnya, perusahaan sering menuntut karyawan untuk bekerja maksimal, menambah jam lembur, dan melakukan pekerjaan di luar bidangnya demi ambisi besar perusahaan, sehingga sebagian besar hidup karyawan dihabiskan di tempat kerja (Handayani & Zona, 2021). Hal ini mengabaikan kebutuhan pribadi karyawan seperti keluarga, perkumpulan sosial, pendidikan, dan kegiatan religius (Ardyan, 2022). Keseimbangan kehidupan kerja diperlukan untuk menyeimbangkan kehidupan profesional dan aktivitas non-pekerjaan (Clegg & Najimi, 2019). Ketidakseimbangan ini menyebabkan stres, yaitu perasaan negatif dan reaksi tubuh akibat ketidaksesuaian antara kebutuhan dan sumber daya. Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan *Burnout*.

Oleh karena itu dilakukan survei tingkat *Burnout* yang telah dilakukan terhadap 15 karyawan PT X. Dari 15 karyawan dalam survei pendahuluan *Burnout* ditemukan hasil bahwa ada 4 (26,6%) karyawan mengalami *Burnout* dengan tingkat rendah, 3 (20%) karyawan mengalami *Burnout* dengan tingkat sedang, dan terdapat 8 (53,3%) karyawan yang mengalami *Burnout* dengan tingkat tinggi. Maka dapat disimpulkan karyawan PT X berpotensi mengalami *Burnout*. Di samping itu peneliti menjalankan observasi dan wawancara pada tanggal 26 dan 27 September 2023 pada tiga orang karyawan dengan posisi admin dan produksi yang masing – masing masa kerjanya 5 sampai 8 tahun. Hasil wawancara dari tiga narasumber yang mewakili divisi masing – masing dapat disimpulkan perusahaan yang kurang memperhatikan sumber daya manusianya dan tidak menerapkan *Work–Life Balance* akan ada kemungkinan terjadinya *Burnout* yang dicirikan dengan kelelahan secara jasmani, rohani hingga penurunan produktivitas karyawan, karena terlalu banyak menghabiskan waktunya pada pekerjaan dan kurang bisa untuk meluangkan waktunya untuk kepentingan lain diluar pekerjaan seperti keluarga, perkumpulan sosial ataupun kebutuhan religinya.

Menurut Fisher (2023) *Work-Life Balance* adalah gagasan yang memiliki banyak aspek dan mencakup pengaturan waktu, energi, pencapaian tujuan, dan penanganan stres dalam hubungannya dengan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, *Work-Life Balance* juga mencakup upaya setiap orang untuk menjaga keseimbangan antara berbagai peran yang karyawan jalani (Fisher, 2019) dan menurut Kaur (2018), menjaga *Work-Life Balance* sangat penting untuk menghindari masalah kesehatan mental seperti stres, depresi, dan kecemasan, serta mencapai kepuasan kerja dan mengembangkan strategi koping untuk menghadapi kesulitan baik di tempat kerja maupun di rumah. Adapun menurut Dundas (2021) memiliki pandangan terkait *Work–Life Balance* adalah pengelolaan pekerjaan dan aktivitas penting lain yang efektif seperti kerabat, aktivitas perhimpunan, kesukarelaan, pemberdayaan diri, perjalanan dan hiburan.

Mengacu beberapa penelitian terdahulu, peneliti memfokuskan pada salah satu faktor internal karyawan yaitu *Work-Life Balance* pada *Burnout*, seperti studi dilaksanakan oleh Ramadhan dan Rahma (2015) mengidentifikasi terlihat hubungan negatif dan signifikan antara *Work-Life Balance* dengan *Burnout* pada karyawan PT WOM Finance Pusat Jakarta, yang artinya jika *Work-Life Balance* yang dimiliki karyawan tergolong rendah maka *Burnout* yang terjadi pada karyawan akan tinggi.

Sama halnya jika *Work-Life Balance* karyawan berada di taraf yang tinggi maka *Burnout* yang terjadi pada karyawan cenderung rendah. Perkara ini seiring bersama study yang digelar Lestari & Purba (2019) pada perawat di salah satu rumah sakit, mengatakan bahwa ada relasi negatif antara *Work-Life Balance* dengan *Burnout*, artinya saat kualitas *Work-Life Balance* perawat tergolong bagus akibatnya dapat menurunkan terjadinya *Burnout*, dan sebaliknya ketika *Work-Life Balance* perawat rendah seketika itu dapat meningkatkan kemungkinan perawat terkena *Burnout*.

Penelitian lain oleh Kaliniene., dkk (2021) tentang *Burnout* pada karyawan ritel sebanyak 254 karyawan, bahwa antara variabel *Burnout* dan *Work-Life Balance* mempunyai relasi signifikan, dan arah hubungan negatif, artinya ketika *Work-Life Balance* pada karyawan ritel tergolong tinggi maka kemungkinan terjadi *Burnout* pada karyawan ritel semakin rendah. Ataupun sebaliknya, saat *Work-Life Balance* karyawan ritel rendah maka terjadinya *Burnout* pada karyawan ritel akan meningkat. Temuan penelitian ini mendukung Zulfikar dan Kasiyati (2024), mengemukakan variable *Work-Life Balance* dengan *Burnout* memiliki sifat hubungan yang negatif dan signifikan. Secara kesimpulannya, pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Burnout* guru di Madrasah Aliyah Negeri Surabaya adalah signifikan. Jika *Work-Life Balance* tergolong baik karenanya potensi *Burnout* guru Madrasah Aliyah Negeri Surabaya cenderung rendah. Dalam situasi seperti ini, *Work-Life Balance* adalah kunci untuk mengurangi risiko kelelahan dan kelelahan dalam mengajar.

Melalui penelitian ini, penulis ingin mengetahui apakah ada hubungan terkait dengan variabel *Work-Life Balance* dengan *Burnout* yang terjadi pada karyawan perusahaan manufaktur di PT X.

### **Metode**

#### **Desain Penelitian**

Desain penelitian menggunakan desain penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang menekankan pada analisis data berupa data angka yang diolah menggunakan metoda statistika. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian korelasional dimana dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui hubungan antara *Work-Life Balance* dengan *Burnout* pada karyawan perusahaan manufaktur PT X.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang terdiri dari satu variabel bebas (X) yaitu *Work-Life Balance*, serta satu variabel terikat (Y) yaitu *Burnout*.

#### **Partisipan**

Partisipan dalam penelitian sebanyak 52 karyawan di PT. X yang terdiri dari berbagai divisi. Penentuan subjek dilakukan dengan cara pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dimana peneliti menggunakan seluruh populasi yang ada di PT X.

#### **Instrumen Pengumpulan Data**

Skala pengukuran *Burnout* dalam penelitian ini menggunakan alat ukur yang telah dikembangkan oleh Maslach dengan mengacu pada 3 aspek yaitu *Exhaustion*,

*Cynicism* dan *Reduced personal accomplishment*. Skala ini terdiri dari 22 item *favourable* dan 22 aitem *unfavoriable*. Skala ini memiliki nilai validitas yang baik dengan nilai koefisien Alpha sebesar 0,979 yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan memiliki nilai reliabel yang sempurna.

Skala pengukuran *Work-Life Balance* dalam penelitian ini menggunakan alat ukur yang telah dikembangkan oleh Fisher dengan mengacu pada 2 aspek yaitu aspek *Demans* (tuntutan), dan *Resources* (sumber daya). Skala ini terdiri dari 17 item *favourable* dan 17 aitem *unfavoriable*. Skala ini memiliki nilai validitas yang baik dengan nilai koefisien Alpha sebesar 0,949 yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan memiliki nilai reliabel yang sempurna.

Teknik pengambilan data yang yang digunakan yaitu kuisioner berisi skala likert dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS)

### Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat hubungan antara *Work-Life Balance* dengan *Burnout* pada karyawan adalah analisis non-parametrik dengan teknik korelasi rank spearman, peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 25.0 *for windows*.

### Hasil

#### Uji Asumsi

Penelitian ini menggunakan 2 variabel yakni variabel *Work-Life Balance* dan varaibel *Burnout*. Uji asumsi pada 2 variabel ini yaitu menggunakan uji Normalitas dan uji Liniearitas.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas *Shapiro-Wilk*

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> dengan <i>Burnout</i>	0.009	P<0.05 (Tidak Normal)

Sumber : *Output Statistic* Program SPSS Seri 25 IBM *for Windows*

Hasil uji normalitas sebaran pada penelitian ini untuk variabel *Burnout* yang menggunakan *Shapiro-Wilk* diperoleh nilai signifikansi  $p = 0,009$  ( $p < 0,05$ ), maka artinya sebaran data berdistribusi tidak normal.

Tabel 2. Hasil Uji Liniearitas

Variabel	F	Sig.	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> dengan <i>Burnout</i>	1.140	0.081	Sig. > 0.05 (Linier)

Sumber : *Output Statistic* Program SPSS Seri 25 IBM *for Windows*

Hasil uji linieritas hubungan variabel *Work-Life Balance* dengan *Burnout* didapatkan hasil signifikansi sebesar  $0,081 > 0,05$ . Artinya ada hubungan yang linear antara variabel *Work-Life Balance* dengan *Burnout*.

### Uji Hipotesis

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional yang datanya dianalisis menggunakan teknik analisis rank spearman. Partisipan dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT X yang berjumlah 52 karyawan dari berbagai divisi. Penyebaran kuisioner berisi skala *Work-Life Balance*, dan skala *Burnout*.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Rank Spearman

Variabel	Correlation Coefficient	Sig. (2-tailed)	N
<i>Work-Life Balance</i> dengan <i>Burnout</i>	-0.697	0.000	52

Sumber : *Output Statistic Program SPSS Seri 25 IBM for Windows*

Koefisien korelasi dalam hasil ini bernilai negatif, yaitu -0,697, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *Work-Life Balance* dan *Burnout* bersifat berlawanan atau tidak searah. Artinya, ketika satu variabel meningkat, maka variabel lainnya cenderung menurun, dan sebaliknya. Dalam penelitian jika taraf *Work-Life Balance* yang dimiliki karyawan tinggi, maka resiko karyawan terkena *Burnout* akan cenderung menurun. Atau sebaliknya jika taraf *Work-Life Balance* yang dimiliki karyawan rendah maka resiko karyawan terkena *Burnout* akan meningkat. Selain itu, didapatkan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai ini lebih kecil dari 0,01, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel *Work-Life Balance* dan *Burnout*.

### Pembahasan

Penelitian ini bermaksud memahami korelasi antara *Work-Life Balance* dan *Burnout*, penelitian dilakukan dengan melibatkan seluruh karyawan PT X sebanyak 52 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara variabel *Work-Life Balance* dan *Burnout*, pada nilai koefisien korelasi sebesar -0,697. Artinya, ketika satu variabel meningkat, variabel lainnya cenderung menurun, dan sebaliknya. Dalam konteks penelitian ini, jika karyawan PT X memiliki taraf *Work-Life Balance* yang tinggi, maka kemungkinan karyawan terkena *Burnout* cenderung rendah. Sebaliknya, jika taraf *Work-Life Balance* karyawan PT X rendah, maka tingkat *Burnout* karyawan cenderung tinggi. Di samping itu, temuan penelitian juga mengindikasikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *Work-Life Balance* dan *Burnout*, dibuktikan dengan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,01.

Penelitian ini konsisten dengan temuan Galis dan Puspitadewi (2023), yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi signifikan antara *Work-Life Balance* dan *Burnout*, dengan hubungan yang bersifat negatif atau berlawanan. Artinya, semakin

tinggi *Work-Life Balance*, semakin rendah *Burnout* pada karyawan PT X, dan sebaliknya, semakin rendah *Work-Life Balance*, semakin tinggi tingkat *Burnout* yang dialami oleh karyawan PT X. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan temuan Darmawan, Silviandari, dan Susilawati (2015), yang menemukan bahwa terdapat hubungan signifikan antara *Burnout* dan *Work-Life Balance* dengan arah hubungan yang negatif dalam rentang sedang. Dengan kata lain, ketika perawat mengalami tingkat *Burnout* yang tinggi, kualitas *Work-Life Balance* karyawan cenderung rendah, dan sebaliknya, jika kualitas *Work-Life Balance* perawat tinggi, tingkat *Burnout* karyawan cenderung rendah. Penelitian ini juga mendukung hasil yang diperoleh oleh Hardiyono, Junaidin, dan Ikhrum (2019), yang menemukan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh negatif terhadap *Burnout*. Artinya, semakin baik *Work-Life Balance* yang dialami oleh karyawan Perusahaan Listrik Negara (PLN) area Makassar, semakin rendah tingkat *Burnout* karyawan. Sebaliknya, jika tingkat *Burnout* yang dialami oleh karyawan tinggi, kualitas *Work-Life Balance* karyawan cenderung rendah.

Tabel 4. Hasil Kategorisasi Tingkat *Work-Life Balance*

Variabel	Kategori	Rumus	Jumlah	Persentase
<i>Work-Life Balance</i>	Rendah	$X < 57,06$	9	17,3%
	Sedang	$57,06 < X < 108,24$	32	61,5%
	Tinggi	$108,24 < X$	11	21,2%
	Total		52	100%

Mengacu pada data dari tingkat *Work-Life Balance* pada karyawan PT X, peneliti menarik secara garis besar mayoritas karyawan PT X memiliki tingkat *Work-Life Balance* sedang dengan 32 dari 52 karyawan atau sekitar 61,5% akan tetapi tidak dipungkiri terdapat juga karyawan yang *Work-Life Balance* nya rendah dengan 9 karyawan atau sekitar 17,3% dari total 52 karyawan. Maka perusahaan perlu untuk memperhatikan tingkat *Work-Life Balance* pada karyawan dengan mengadakan program ataupun pelatihan yang mendukung peningkatan *Work-Life Balance* pada karyawan, yang keberhasilannya diukur dari penurunan *Burnout* pada karyawan.

Tabel 5. Hasil Kategorisasi Tingkat *Burnout*

Variabel	Kategori	Rumus	Jumlah	Persentase
<i>Work-Life Balance</i>	Rendah	$X < 97,67$	10	19,2%
	Sedang	$97,67 < X < 175,57$	31	59,6%
	Tinggi	$175,57 < X$	11	21,2%
	Total		52	100%

Berdasarkan data dari tingkat *Burnout* yang dialami karyawan peneliti menemukan hasil bahwa mayoritas karyawan PT X mengalami tingkat *Burnout* yang sedang dengan 31 karyawan dari 52 karyawan atau sekitar 59,6%. Dan terdapat



karyawan yang memiliki tingkat *Burnout* tinggi sebanyak 11 karyawan atau sekitar 21,2%. Dengan demikian, perhatian dan tindakan pencegahan diperlukan untuk mengatasi karyawan yang mengalami *Burnout*, salah satunya dengan menyediakan program dukungan kesejahteraan karyawan, seperti konseling atau sesi pelatihan manajemen stress, membuat lingkungan kerja yang mendukung, termasuk memastikan komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan, serta memfasilitasi kolaborasi tim yang positif. Dan perusahaan juga perlu untuk mengidentifikasi hingga mengatasi faktor risiko yang mungkin menyebabkan *Burnout*, seperti beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial, atau ketidakjelasan dalam peran dan tanggung jawab.

### Kesimpulan

Kajian tentang *Work-Life Balance* dan *Burnout* pada karyawan PT X dengan maksud untuk mengetahui tinggi rendahnya *Work-Life Balance* dan *Burnout* pada karyawan PT X. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey* menggunakan kuisioner online melalui pendekatan kuantitatif dan menggunakan uji korelasi rank spearman. Sesuai temuan penelitian, mengindikasikan bahwa ada keterkaitan yang signifikan dan berlawanan arah antara tingkat *Work-Life Balance* dan tingkat *Burnout* pada karyawan PT X. Hasil penemuan menunjukkan bahwa dengan meningkatnya tingkat *Work-Life Balance*, tingkat *Burnout* yang dialami oleh karyawan PT X cenderung menurun, dan sebaliknya. Maka hipotesis mengenai hubungan negatif yang signifikan antara *Work-Life Balance* dan *Burnout* pada karyawan PT X diterima.

Peneliti menyarankan pada perusahaan agar melakukan review ulang atau evaluasi jobdesk pada karyawan yang memiliki beban pekerjaan lebih besar daripada kompensasi yang diterima karyawan. Maka dari itu perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan kompensasi yang setara dengan beban kerja yang dimiliki karyawan saat ini, dengan begitu diharapkan kinerja karyawan akan lebih efektif dan produktif yang nantinya akan menaikkan pendapatan perusahaan. Peneliti juga menyarankan agar perusahaan melakukan kegiatan Family Gathering, yaitu kegiatan yang akan mempererat hubungan antar karyawan hingga menjadi sebuah langkah bagi perusahaan untuk menghindarkan karyawan mengalami *Burnout*.

Peneliti juga menyarankan kepada karyawan PT X untuk mengatur jadwal kerja karyawan dengan lebih fleksibel dan disiplin. Adalah krusial untuk menegakkan batas yang tegas antara waktu kerja dan waktu pribadi. Contohnya, karyawan bisa menetapkan waktu khusus untuk bekerja dan waktu untuk beristirahat atau berkumpul dengan keluarga. Memanfaatkan alat manajemen waktu seperti kalender digital atau aplikasi pengingat juga dapat mendukung pengaturan jadwal secara efektif. Mengambil jeda singkat selama jam kerja untuk istirahat sejenak, berjalan-jalan, atau melakukan aktivitas ringan lainnya dapat membantu menyegarkan pikiran dan meningkatkan produktivitas.

Selain itu, karyawan perlu memperhatikan kesehatan mental dan fisik karyawan dengan menjalani gaya hidup sehat. Menyisihkan waktu untuk berolahraga secara teratur, makan makanan bergizi, dan tidur yang cukup sangat penting untuk



menjaga energi dan mengurangi stres. Karyawan juga bisa memanfaatkan program kesehatan mental yang mungkin disediakan oleh perusahaan, seperti konseling atau pelatihan mindfulness. Mengembangkan hobi atau kegiatan yang disukai di luar jam kerja juga dapat membantu karyawan melepaskan diri dari tekanan pekerjaan dan memperkuat keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Dengan mengelola waktu dan kesehatan dengan baik, karyawan dapat meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan dan mengurangi risiko *Burnout*.

## Referensi

- Rahmati, Z. (2015). The study of academic *burnout* in students with high and low level of self-efficacy. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 171, 49-55.
- Galis, E. E., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan Work Life Balance Dengan *Burnout* Pada Karyawan PT. X.
- Darmawan, A. A. Y. P., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2015). Hubungan *burnout* dengan *work-life balance* pada dosen wanita. *Mediapsi*, 1(1), 28-39.
- Ikhran, A. (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.
- Ramadhan, T., & Nio, S. R. (2022). Hubungan Antara *Work-Life Balance* Dengan *Burnout* Pada Karyawan Di Pt Wom Finance Pusat Jakarta. *Ranah Research: Journal Of Multidisciplinary Research And Development*, 5(1), 126-132.
- Pratiwi NS. (2019). Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan *Burnout* Dikalangan Account Officer Bank X (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Kasiyati, S. B. (2024). Pengaruh Beban Kerja, *Work-Life Balance*, Dan Stress Kerja Terhadap Job *Burnout* Pada Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(5), 87-102.
- Lestari, D. A. K. (2019). Pengaruh *work life balance* terhadap *burnout* pada perawat rumah sakit (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Kalinienè, G., dkk(2021). The *burnout* syndrome among women working in the retail network in associations with psychosocial work environment factors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11), 5603.
- Handayani, C. N. (2021). Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap *Burnout* Dengan *Work-Life Balance* Sebagai Variabel Pemeditasi Pada Karyawan Perusahaan Tekstil Di Sumatera Barat (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Padang).
- Mulvi, A. N. A., & Emilisa, N. (2024). Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Job *Burnout* Terhadap Intention To Quit Dengan Psychological Distress Sebagai Variabel Mediasi. *Solusi*, 22(2), 976-990
- Nafis, B., & Chan, A. (2020). Analisis *work-life balance* para karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 115-126.
- Putra, R. S. (2020). Work life balance pada pejabat wanita yang ada di salah satu universitas di Indonesia. *Ecopreneur*. 12, 3(2), 119-128.

- Ramdhani, D. Y. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (*Work Life Balance As a Factor Affecting Employee Performance*). *Jurnal Manajerial*, 20(1), 98-106.
- Minarika, A., Purwanti, R., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh work family conflict dan work life balance terhadap kinerja karyawan (suatu studi pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 1-11.
- Karima, U. (2022). Hubungan *Burnout* dengan *Work Life Balance* pada Dosen Wanita Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. *Psychospiritual: Journal of Trends in Islamic Psychological Research*, 1(1), 41-53.
- Sari, S. J. (2021). Hubungan *Burnout* Dengan *Work-life Balance* Pada Perawat Di Kota Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15-28.
- Suhartono, F., Wetik, S., & Pondaag, F. (2021). Hubungan Stres Kerja dengan *Burnout Syndrome* di Masa Pandemi Covid-19 pada Perawat. *Jurnal Ilmu Keperawatan Jiwa*, 4(4), 693-702.
- Abdullah, M. 2015. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Soelton, M., Ketaren, G. P., Oktaviar, C., Wahyono, T., Imaningsih, E. S., & Saratian, E. T. P. (2021, March). Apakah Employee Engagement Yang Baik Dipengaruhi Keseimbangan Antara Kecerdasan Emosional, Beban Kerja Dan Work Life Balance?. In Conference on Economic and Business Innovation (CEBI) (pp. 1154-1167).
- Komari, N. Sulistiowati. (2020). Kajian Teoritis *Work-Life Balance*, 419-426.
- Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1).
- Alam, R. (2022). Kelelahan kerja (*burnout*), teori, perilaku organisasi, psikologi, aplikasi dan penelitian. Yogyakarta : Penerbit Kampus.