

Hubungan *Work Life Balance* Dengan *Burnout* Pada Karyawan PT. X

The Relationship between Work Life Balance and Burnout in PT. X

Ermelinda Eleutri Galis

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: Ermelinda.19215@mhs.unesa.ac.id

Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id

Abstrak

Sumber daya manusia sebagai pemeran utama dalam menjalankan roda perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki produktivitas serta motivasi kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara *Work Life Balance* dengan *Burnout* Karyawan pada PT. X. diketahui fenomena pada penelitian ini yaitu tingkat kelelahan karyawan karena masalah pekerjaan, sehingga hal ini menyebabkan karyawan harus mampu membagi waktunya antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan subjek penelitian berjumlah 50 karyawan. Penelitian ini menggunakan Teknik purposive sampling. Analisis data menggunakan uji korelasi *pearson product moment* dengan alat bantu software SPSS versi 25.0 for windows dengan hasil uji hipotesis Correlations diperoleh nilai korelasi sebesar -0,708 ($>0,05$) dengan signifikansi 0,000 ($p<0,05$), hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negative secara signifikan antara *burnout* dan juga *work life balance* pada karyawan di PT. X. Sehingga aspek-aspek yang berkaitan dengan *burnout* seperti kelelahan fisik, mental, sikap serta penghargaan diri yang rendah yang dianggap negatif tidak akan mempengaruhi aktivitas atau keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Kata kunci : *Work Life Balance, Burnout*

Abstract

Human resources as the main actor in running the company, so the company must be able to produce human resources who have high productivity and work motivation. This study aims to determine the relationship between *Work Life Balance* and *Employee Burnout* at PT. X. It is known that the phenomenon in this study is the level of employee fatigue due to work problems, so this causes employees to be able to divide their time between work and personal life. This study uses a type of quantitative research with research subjects totaling 50 employees. This study used a purposive sampling technique. Data analysis used the Pearson product moment correlation test with the SPSS software tool version 25.0 for windows with the results of the Correlations hypothesis test obtained a correlation value of -0.708 (> 0.05) with a significance of 0.000 ($p < 0.05$), this shows that there is significant negative relationship between *burnout* and *work life balance* among employees at PT. X. So that aspects related to *burnout* such as physical and mental fatigue, attitudes and low self-esteem which are considered negative will not affect the activity or work-life balance of employees.

Key word : *Work Life Balance, Burnout*

Article History	
<i>Submitted : 19-10-2023</i>	
<i>Final Revised : 25-10-2023</i>	
<i>Accepted : 25-10-2023</i>	 <i>This is an open access article under the CC-BY-SA license</i> <i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i>

Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini, sangat terlihat bahwa adanya suatu persaingan antara suatu perusahaan baik itu perusahaan BUMN ataupun perusahaan swasta. Hal ini ditandai dengan perubahan waktu dan juga adanya pertumbuhan ekonomi global yang semakin meningkat. Dalam menghadapi hal tersebut masing-masing perusahaan tentunya bersaing atau berlomba-lomba untuk mendapatkan keuntungan yang pastinya tidak kecil serta pastinya harus maksimal pula dengan penggunaan sumber daya manusia yang seminimal mungkin, hal ini pastinya mereka lakukan agar tetap bertahan serta mampu memenangi persaingan tersebut. Hasibuan (2010) berpendapat bahwa manusia harus ikut serta dan berperan dalam setiap kegiatan perusahaan ataupun organisasi, karena mereka sendiri adalah perencana, pelaku atau penentu jalannya perusahaan. Manusia sebagai pelaku utama dalam kegiatan organisasi tentunya harus mampu menciptakan mutu serta kreativitas agar perusahaan mampu mewujudkan tujuan perusahaannya. Sumber daya manusia ini sendiri dikatakan sebagai asset penting yang perlu dikembangkan, karena sumber daya manusia inilah yang memegang peran utama dalam menjalankan atau menciptakan perusahaan yang mutu dan juga berkualitas. Untuk itu tentunya perusahaan sendiri tidak hanya melihat kemampuan sumber daya manusia dari satu arah saja, akan tetapi perusahaan harus mampu melihat potensi apa saja yang tentunya bisa dikembangkan dan pastinya hal itu harus dilakukan oleh perusahaan demi sumber daya manusia yang tentunya berkualitas.

Pada saat ini setiap perusahaan bekerja keras agar mendapatkan profit yang maksimal dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin, walaupun adanya tekanan persaingan yang semakin kuat dari sebelumnya. Di antara semua sumber daya yang terlibat menopang perusahaan, sumber daya manusia memiliki kontribusi yang paling dominan. Sumber daya manusia di perusahaan dikatakan yang utama sebab sumber daya manusia itu sendiri yang menentukan kemana arah dan tujuan dari perusahaan. Jadi untuk dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan, maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang unggul. Perusahaan biasanya menargetkan sesuatu yang harus dicapai dalam waktu tertentu kepada karyawannya. Target yang telah ditetapkan oleh perusahaan menyebabkan sebagian besar waktu dalam hidup manusia dihabiskan untuk bekerja. Dengan demikian, bekerja menjadi suatu tahap yang penting dalam hidup manusia.

Khanifar et al, 2012 menyatakan bahwa bekerja merupakan suatu upaya dalam memenuhi suatu kebutuhan manusia dalam menjalani hidup. Manusia atau individu pada umumnya, dalam kondisi atau keadaan apapun tentunya mendapatkan atau merasakan tekanan dalam melakukan suatu pekerjaan. Perusahaan juga biasanya menargetkan sesuatu yang akan dicapai dalam waktu tertentu terhadap karyawannya. Target yang telah ditetapkan tersebut menyebabkan Sebagian besar waktu karyawan dihabiskan untuk bekerja. Hal ini merupakan sesuatu yang sudah umum dan tentunya tidak dapat dihindari dan menjadi sorotan dalam dunia organisasi tentunya. Kelelahan akibat tuntutan pekerjaan ini sendiri tentunya akan

mengakibatkan karyawan merasa waktunya hanya dihabiskan hanya untuk bekerja. Hal ini pastinya akan berdampak pada waktu, karena waktu mereka selalu dihabiskan untuk bekerja sehingga waktu-waktu untuk hal lainnya pun terabaikan. Menurut Baron dan Greenberg (1990) terdapat empat aspek burnout yaitu kelelahan fisik (*physical exhaustion*), Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), Kelelahan sikap atau mental (*mental or attitudinal exhaustion*), dan penghargaan diri rendah (*feeling of low personal accomplishment*).

Hal ini tentunya berkaitan dengan *burnout* yang di mana berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada karyawan PT. X terdapat fenomena yang berkaitan dengan burnout yaitu karyawan yang terlalu keras, memiliki beban kerja berlebih daripada yang seharusnya, sehingga sering rela mengorbankan kehidupan personal dan juga Kesehatan. Hal ini sendiri tentunya akan membuat karyawan merasa stress yang mengakibatkan timbulnya kelelahan fisik, mental, emosional serta mereka mula kehilangan minat dan juga motivasi. Keadaan burnout ini sendiri tentunya akan membuat produktivitas sumber daya manusia atau karyawan itu sendiri kurang dan tentunya menguras energi, sehingga hal ini akan membuat mereka merasa tidak berdaya, putus asa, lemah dan cepat marah. Jika dibiarkan dalam waktu lama akan berdampak pada kehidupan social terutama pekerjaan, dan juga kesehatannya.

Baron dan Greenberg (1990) mengartikan burnout sebagai sindrom kelelahan emosional, fisik dan mental yang diiringi perasaan rendahnya harga diri atau rendahnya efikasi diri, yang dihasilkan dari intensitas stress yang berkepanjangan. Di mana hal ini tentunya dapat mengakibatkan adanya ketidakmampuan dalam mencapai standar kerja, kurangnya kualitas kerja, kurang teliti, kurang semangat dan kesulitan untuk memecahkan masalah, keadaan ini biasanya dipicu oleh keadaan seperti stress berlebihan karena beban kerja yang terlalu berlebihan, sehingga beberapa hal terjadi seperti kurang fokus, sering merasa Lelah dan tidak nyaman. Hal ini tentunya akan berdampak buruk bagi kinerja karyawan itu sendiri dan tentunya orang lain dan juga perusahaan. Kelelahan akibat tuntutan pekerjaan ini sendiri tentunya akan mengakibatkan karyawan merasa waktunya hanya dihabiskan hanya untuk bekerja. Hal ini pastinya akan berdampak pada waktu, karena waktu mereka selalu dihabiskan untuk bekerja sehingga waktu-waktu untuk hal lainnya pun terabaikan.

Ketika individu dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan hasil maksimal namun masih dibawah deadline waktu bekerja secara berulang, dalam psikologi dapat menyebabkan individu mengalami depresi karena tertekan dan hilang konsentrasi dalam bekerja. Tekanan kerja yang berat dapat mengakibatkan kinerja karyawan kurang baik, sehingga hal itu dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Lookwood, 2003 mengemukakan bahwa *work life balance* merupakan suatu keadaan seimbang yang tentunya melibatkan antara kehidupan yang selalu dilakukan setiap hari dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan secara bersamaan tanpa adanya kendala. *Work life balance* ini sendiri merupakan suatu hal yang bersifat wajib, dimana pada pandangan pekerja *work life balance* merupakan suatu pilihan yang tentunya dapat mengelola tugas atau tanggungjawab pribadi dan tanggungjawab lainnya, (Djajendra, 2013).

Work life balance didapatkan dari pengalaman, yang di mana pengalaman tersebut merupakan pengalaman yang seimbang antara pekerjaan dan juga kehidupan di luar pekerjaan atau kehidupan pribadi. Hal ini sendiri tentunya merupakan sebuah anggapan karyawan terkait apakah kehidupan di luar pekerjaan tersebut bertentangan dengan pekerjaan atau sebaliknya dan perlu diperhatikan dan dipenuhi. Atau dengan kata lain keadaan yang harus sesuai antara pekerjaan dan juga kehidupan di luar pekerjaan (Grobler, 2019). Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) mengemukakan bahwa terdapat tiga aspek yang berkaitan dengan *work life balance*

yaitu keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involment balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada beberapa karyawan pada PT. X mengenai fenomena *work life balance* yaitu karyawan sulit membuat batas yang jelas antara waktu kerja dan waktu dengan keluarga. Fenomena ini sendiri tentunya akan mengakibatkan karyawan tidak bisa menentukan prioritasnya dikarenakan sulit membuat Batasan antara waktu kerja dan juga waktu Bersama keluarga. Sehingga karyawan lebih memutuskan untuk memberikan waktunya lebih banyak untuk bekerja dan sedikit waktu untuk keluarga, ketidakseimbangan ini tentunya akan berdampak pada kondisi fisik dan juga psikis karyawan, dikarenakan waktunya banyak dipakai untuk bekerja sehingga mengakibatkan ketidakmampuan dalam mencapai standar kerja yang telah ditetapkan, kualitas kerja menjadi tidak baik, menciptakan beberapa kesalahan, kurangnya ketelitian, dan kreativitas yang terbatas dalam memecahkan suatu permasalahan. Keadaan ini juga biasa dimulai dengan kemunculan stress saat bekerja yang berkepanjangan karena adanya beban kerja yang berat , pada saat ini karyawan tentunya harus ekstra dalam bekerja karena tuntutan perusahaan yang mengharuskan karyawan terus-terusan memikirkan pekerjaannya

Keadaan seperti *burnout* dan juga *work life balance* ini sendiri sangatlah berhubungan dalam dunia pekerjaan yang mengakibatkan muncul beberapa kondisi atau aspek negative dan juga positif. Salah satu aspek yang bisa membuat kondisi suatu perusahaan senantiasa normal ialah dari produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Produktivitas ialah kemampuan dari suatu individu yang sanggup menuntaskan tugas-tugasnya secara maksimal. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan yaitu, tekanan yang dihadapi perusahaan dapat disebabkan oleh kerja paksa karyawan yang terus menerus, yang menyebabkan karyawan mengalami tekanan atau frustrasi yang dapat mengakibatkan pekerjaannya terhambat. (Purnami, 2019) mendefinisikan produktivitas sebagai aspek penting pada suatu perusahaan dalam mengelola organisasi agar dapat berkembang, menggapai misi perusahaan, mempunyai performa yang baik serta mewujudkan keseimbangan dalam memangku kepentingan organisasi.

Dapat dilihat bahwa hal seperti tuntutan pekerjaan yang berlebihan seperti ini membuat karyawan mengalami kehilangan konsentrasi dan membuat mereka terpaksa membuat keputusan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan mereka dan hal itu juga pastinya akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas itu sendiri yaitu tekanan yang dihadapi karyawan akibat tuntutan yang berlebihan dari perusahaan yang menyebabkan karyawan merasa frustrasi dan mengalami tekanan. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa adanya keseimbangan kehidupan kerja dengan *burnout* semakin tinggi tingkat keseimbangan kerja maka semakin rendah pula tingkat *burnout* pada karyawan begitupun sebaliknya.

Metode

Penelitian ini sendiri menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode korelasional. Metode kuantitatif didefinisikan sebagai suatu metode yang menguji terkait teori tertentu dengan melihat hubungan antara variabel. Penelitian ini dilakukan secara sistematis, terencana dan juga terstruktur, Cresswell (2019). Penelitian ini sendiri menggunakan metode korelasional atau metode yang menguji atau mengkaji tentang hubungan ataupun pengaruh antara variabel tanpa mempengaruhi variabel lainnya yang di tentunya dibuat dengan tujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel yang diteliti pada penelitian ini yaitu variabel *work life balance* dan *burnout*.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. X Nusa Tenggara Timur yang berjumlah 150 Orang. Di mana karakteristik sudah sesuai dengan yang telah ditentukan oleh peneliti. karakteristik dari subjek penelitian ini seperti rentang waktu atau lama pekerjaan, usia, seluruh karyawan tetap/aktif. Jumlah sampel yang akan digunakan pada penelitian ini sebanyak 80 karyawan dari berbagai divisi yang bekerja pada bagian personalia, admin, SPV, audit, sales dan beberapa sopir. 30 karyawan untuk tryout dan 50 karyawan untuk penelitian. Subjek pada penelitian ini merupakan Karyawan PT. X , berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, telah bekerja minimal 6 bulan, karyawan tetap dan aktif. Dengan jumlah 50 orang karyawan dari semua divisi.

Instrument pada penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner yang tentunya dibuat oleh peneliti. Instrument penelitian ini sendiri didefinisikan sebagai suatu alat yang tentunya dapat membantu dalam pengumpulan data, alat ini sendiri digunakan untuk mengukur fenomena yang sedang diamati, Sugiyono (2016). Instrument penelitian ini menggunakan skala yang diukur atau dijabarkan berdasarkan indikator-indikator.

Tabel 1. Skor Skala

Alternatif jawaban	Favorable	Unfavorable
Sangat setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak setuju	2	3
Sangat tidak setuju	1	4

Skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala yaitu sebagai berikut: 1. *Burnout* . Skala pengukuran *burnout* disusun berdasarkan aspek teori dari Baron dan Greenberg (1990) yang terdiri dari kelelahan fisik (*physical exhaustion*), kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), kelelahan sikap atau mental (*mental or attitudinal exhaustion*), dan penghargaan diri rendah (*feeling of low personal accomplishment*). 2. Skala *work life balance*. Skala *work life balance* disusun berdasarkan aspek dari teori Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) dimana terdiri dari keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*)

Teknik analisis data yang digunakan adalah : 1. Uji asumsi (uji normalitas). Pada penelitian uji normalitas yang digunakan menggunakan Teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan SPSS 25.0 *for windows* yang digunakan untuk mengukur normalitas sebaran data, (Widiarso, 2010). 2. Uji hipotesis. uji hipotesis pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan *Pearson Product Moment* yang di mana uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui atau untuk menguji hubungan antara variabel. Uji hipotesis ini dilakukan dengan bantuan SPSS 25.0 For Windows.

Hasil

Pada tahapan berikutnya, peneliti melakukan pengolahan data hasil penelitian tersebut dengan menggunakan alat bantu software SPSS versi 25.0 *for windows* yang terlebih dahulu digunakan untuk mengetahui nilai dari standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum dan nilai rata – rata. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti, diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2. Deskripsi Data Penelitian

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Work Life Balance</i>	50	17	54	33.38	6.193
<i>Burnout</i>	50	18	36	27.72	3.282
Valid N (listwise)	50				

Berdasarkan deskripsi data di atas, dapat diketahui bahwasannya dari 50 subjek yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* memiliki skor minimum 17 dan maximum 54, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 33,38 serta simpangan rata-rata (standar deviasi) sebesar 6,193. Kemudian pada variabel *burnout* menunjukkan skor minimum 18 dan skor maximum 36, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 27,72, dan simpangan nilai rata-rata (standar deviasi) sebesar 3,282.

1. Uji Asumsi (Uji Normalitas)

Uji normalitas dalam penelitian dilakukan yang bertujuan untuk mengetahui data penelitian ini berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *kolmogorov-smirnov* yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu software SPSS versi 25.0 *for windows*. Data penelitian dikategorikan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$). Sebaliknya, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka data tersebut dikategorikan terdistribusi tidak normal.

Hasil uji normalitas pada variabel *Work Life Balance* (X) dan *Burnout* (Y) dapat dilihat pada tabel 3 dengan penjabaran sebagai berikut :

Tabel. 3 Uji Normalitas

N	50
Mean	.0000000
Sig.	.223

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas diatas, diketahui bahwasannya diperoleh hasil dengan nilai signifikansi sebesar 0,223 ($p > 0,05$) pada variabel *burnout* dan sebesar 0,154 ($p > 0,05$) untuk variabel *work life balance*. Dari hasil tersebut, menunjukkan bahwasannya kedua variabel tersebut nilai signifikansinya lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) yang artinya kedua variabel tersebut berdistribusi secara normal.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara dua variabel penelitian yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *work life balance* sedangkan untuk variabel terikatnya yaitu *burnout*. Adapun hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini yaitu “terdapat hubungan antara *work life balance* dengan *burnout* pada karyawan PT. X”.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *pearson product moment* dengan menggunakan alat bantu software SPSS versi 25.0 *for windows*. Hubungan antar variabel dapat dikatakan signifikan apabila nilai koefisien menunjukkan kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Sebaliknya, apabila nilai koefisien lebih dari 0,05 ($p < 0,05$) maka hubungan antar variabel tersebut dapat dikatakan tidak signifikan. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan peneliti, diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Hipotesis

<i>Work life balance</i>	Pearson Correlation		-.708
	Sig.		.000
<i>Burnout</i>	Pearson Correlation	-.708	
		.000	
	N	50	50

Hasil uji hipotesis *Correlations* menunjukkan bahwa nilai signifikansi korelasi $0.000 < 0,05$ yang artinya bahwa terdapat hubungan pengaruh Work Life Balance dengan *Burnout* karyawan di PT. X sehingga dinyatakan hipotesis diterima. Besarnya pengaruh yang terbentuk antara variabel *Work Life Balance* yaitu sebesar -0,708 atau -70,8 dan *Burnout* karyawan yaitu sebesar -0,708 atau -70,8 %, sehingga dapat dilihat bahwa pada penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang negative atau berlawanan antara *work life balance* dan *burnout* dengan hasil koefisien korelasi yaitu sebesar -0,708. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *work life balance* maka semakin rendah *burnout*, begitupun sebaliknya semakin rendah *work life balance* maka tingkat *burnout* semakin meningkat.

Pembahasan

Burnout menurut Baron dan Greenberg (1990) yaitu Kelelahan fisik (*physical exhaustion*), Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), Kelelahan sikap (*attitudinal exhaustion*), penghargaan diri rendah (*feeling of low personal accomplishment*).

Berdasarkan hasil nilai rata-rata (mean) pada variabel *Burnout* sebesar (27,72). Pada aspek kelelahan fisik seperti tingkat energi, kualitas tidur serta sensasi fisik, beberapa karyawan mengalami kesulitan dalam mengatasi hal tersebut seperti mereka sering terbangun pada malam hari, kemudian karyawan juga mampu bekerja dengan cepat pada saat mengerjakan pekerjaan akan tetapi hal ini membuat karyawan kehabisan energi terutama Ketika beraktivitas langsung di lapangan. Kemudian pada aspek kelelahan emosional seperti pada tingkat emosional karyawan merasa mudah berinteraksi dengan karyawan lainnya dan karyawan juga pastinya mampu memulihkan dirinya secara emosional.

Kemudian pada aspek kelelahan sikap dan mental karyawan merasa bahwa suasana hatinya selalu baik dan juga karyawan merasa sangat menikmati waktu liburnya dengan tenang karena bisa berkumpul Bersama keluarga. Kemudian pada aspek penghargaan diri rendah karyawan merasa bahwa mereka selalu merasa percaya diri dalam berbagai situasi, merasa bahwa setiap kritikan serta saran yang diberikan juga diperlukan dalam memperbaiki kinerja kerja mereka, kemudian terkadang merasa bahwa setiap penghargaan yang diberikan oleh atasan terlalu berlebihan.

Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) berpendapat bahwa *work life balance* merupakan suatu keadaan di mana karyawan mampu mengatur secara seimbang antara kehidupan kerjanya dan juga kehidupan di luar pekerjaannya atau hiburan di luar pekerjaannya yang di mana hal tersebut mampu membuat karyawan tersebut merasa puas dengan keseimbangan tersebut. Terdapat tiga aspek *work life balance* menurut Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) yaitu : Keseimbangan waktu (*Time Balance*), Keseimbangan keterlibatan (*Involvement Balance*), Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction Balance*).

Berdasarkan nilai rata-rata (mean) pada variabel *Work Life Balance* yaitu (33,38). Pada aspek keseimbangan waktu (*time balance*) merujuk pada perbandingan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan. Ketika suatu perusahaan mampu memberikan keseimbangan waktu kerja kepada para pegawai sehingga para pegawai merasakan adanya fleksibilitas kerja. Karakteristik keseimbangan waktu yang dimiliki oleh pegawai antara lain yaitu mereka masih memiliki waktu bersama dengan keluarga, bertemu dengan teman-teman, atau sekedar melakukan hobinya tanpa mengganggu waktunya ketika mereka. Sesuai dengan hasil kuesioner disimpulkan bahwa pegawai pada PT.X masih memiliki waktu bersama dengan keluarga, bersosialisasi dengan masyarakat dan kualitas waktu pribadi. Keseimbangan waktu yang dimilikinya mengarahkan perasaan bahagia di tempat kerja, sehingga hal ini tentunya akan menurunkan tingkat *burnout* pada pegawai itu sendiri. Keseimbangan yang dirasakan para pegawai tidak hanya waktu luang bersama keluarga di sela-sela pekerjaannya, melainkan keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan aspek keseimbangan keterlibatan menunjukkan seimbang tidaknya keterlibatan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi seorang pegawai. Pegawai pada PT X mengaku keterlibatan mereka di dalam keluarga seimbang dengan keterlibatannya di dalam pekerjaan. Peran sebagai anggota keluarga tidak mengganggu pekerjaannya, dan begitu juga sebaliknya. Keterlibatan di dalam perusahaan juga mempengaruhi bagaimana keseimbangan yang dimiliki oleh pegawai. Pegawai akan merasa senang ketika mereka turut aktif di dalam acara perusahaan.

Keseimbangan kepuasan yang dirasakan oleh pegawai seperti rasa puas akan hasil kerja yang maksimal dan peran yang terpenuhi di dalam keluarga akan mengurangi resiko *burnout*. Pegawai pada PT.X merasakan dampak positif ketika ia bekerja di perusahaan, salah satunya yaitu perekonomian keluarga yang baik. Kepuasan akan hasil pekerjaannya memiliki hubungan dengan dukungan dari keluarga dimana peran keluarga sebagai salah satu support system ketika ia bekerja. Hubungan yang baik antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi akan berdampak pada kualitas hidup seseorang, Ketika pekerjaan dengan aktivitas diluar pekerjaan seimbang, pegawai cenderung memiliki kepuasan.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-smirnov* test menunjukkan bahwa nilai Asym. Sig, 0,223 > 0,05 artinya bahwa keseluruhan data telah terdistribusi secara normal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiani, Mulyana, Izzati & Puspitadewi (2022) yang menunjukkan bahwa semakin positif persepsi karyawan terhadap iklim organisasi maka semakin tinggi tingkat *work life Balance*, di mana aspek-aspek dari iklim organisasi seperti struktur organisasi yang jelas, kepuasan hubungan interpersonal, dukungan yang tentunya dapat membantu karyawan dalam organisasi sehingga karyawan sendiri bisa fokus dengan aktivitas pribadinya. Dan penelitian ini juga tentunya sejalan dengan Ramadhan & Nio, (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* dan juga *burnout*. di mana *burnout* berada pada kategori sedang, di mana karyawan mengalami kelelahan secara fisik dan juga emosional walaupun merasa kehabisan energi karyawan mampu Kembali dan juga memulihkan energinya. Seperti halnya dengan keadaan

Burnout pada PT. X ini bahwa semakin rendah tingkat *burnout* maka semakin tinggi *work life balance*, di mana aspek-aspek *burnout* seperti Kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan sikap dan mental serta penghargaan diri rendah yang menurun atau rendah atau dinilai sebagai hal negative maka karyawan pada PT. X ini sendiri mampu melakukan aktivitas seperti biasanya tanpa dipengaruhi oleh hal-hal yang negatif yang tentunya dapat mempengaruhi kinerjanya sebagai pegawai.

kemudian pada variabel *work life balance* Karyawan cukup mampu meningkatkan kualitas kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Pada penelitian ini pengaruh besar yang terbentuk antara variabel *work life balance* sebesar -0,708 atau -70,8 dan juga *burnout* karyawan sebesar -0,708 atau -70,8. Hal ini sendiri menyatakan bahwa *Work Life Balance* memiliki hubungan negative dengan *burnout* dalam kategori sedang. Di mana dapat disimpulkan bahwa tingkat *work life balance* yang tinggi menyebabkan tingkat *burnout* rendah yang membuat hubungan kedua variabel berhubungan negatif dan masih dalam kategori sedang.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terkait hubungan *work life balance* dan *burnout* pada PT. X. dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil hipotesis dengan menggunakan uji korelasi person product moment dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25.0, di mana Hasil uji hipotesis *Correlations* menunjukkan bahwa nilai signifikansi korelasi $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima. Terdapat hubungan yang negative antara di mana tingkat *Work Life Balance* yang tinggi menyebabkan tingkat *Burnout* rendah. Besarnya pengaruh yang terbentuk antara variabel *Work Life Balance* sebesar -0,708 atau -70,8 dan tingkat *Burnout* karyawan sebesar -0,708 atau -70,8 berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut dapat dilihat bahwa kedua variabel memiliki hubungan negatif dan dikategori sedang. dimana hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi tingkat *work life balance* maka semakin rendah tingkat *burnout* sehingga diperoleh hasil yang negatif tersebut.

Pada variabel *Work Life Balance* diperoleh hasil bahwa karyawan pada PT. X menilai *work life balance* yang ada sudah sangat baik (tinggi) atau sebesar (70,6%), dengan artian bahwa karyawan mampu membagi waktu dengan baik antara kegiatan di luar pekerjaan dan juga kegiatan di tempat kerja. Kemudian pada variabel *Burnout* diperoleh hasil bahwa karyawan menilai tingkat *burnout* rendah/sedang atau sebesar (62,5%), dengan artian bahwa walaupun karyawan kehabisan energi selama bekerja mereka mampu memulihkan energi tersebut dan tetap percaya diri dengan dirinya sendiri.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti terdapat beberapa saran sebagai bahan pertimbangan dan masukan dengan harapan peneliti bisa berkembang agar bisa menjadi lebih baik lagi baik terhadap perusahaan ataupun peneliti selanjutnya.

1. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan agar dengan adanya penelitian ini perusahaan mampu mengembangkan tingkat keefektivitasan perusahaan sendiri, dengan mempertimbangkan kebutuhan karyawan, seperti kebutuhan psikologis, finansial dan juga kebutuhan yang tentunya berkaitan dengan kehidupan karyawan.

Perusahaan diharapkan mampu meminimalisir tingkat *burnout* pada karyawan dan juga tetap mengembangkan *Work life balance* agar karyawan sendiri mampu meningkatkan kinerja kerjanya. Karena karyawan sendiri merupakan salah satu sumber utama agar perusahaan itu tetap berjalan sehingga perusahaan tentunya tetap mendukung, serta mengurangi tingkat keresahan karyawan terhadap pekerjaan mereka dengan melihat serta memperhatikan kinerja karyawan tersebut.

2. Bagi peneliti selanjutnya.

Peneliti juga sadar bahwasannya penelitian ini kurang dari kata sempurna atau masih banyak kekurangannya, sehingga diharapkan penelitian ini bisa dikembangkan menjadi lebih baik lagi, dapat menjadi sumber acuan pendukung serta menjadi ilmu yang bermafaat bagi peneliti selanjutnya.

Dengan adanya penelitian ini juga diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat melihat peluang terkait masalah yang berkaitan dengan *work life balance* dan juga *burnout*, sehingga peneliti selanjutnya dapat memperbaiki tingkat *work life balance* yang tidak seimbang serta tingkat *burnout* yang membuat karyawan merasa kehilangan semangat untuk bekerja.

Daftar Pustaka

- Bodendieck, E., Jung, F. U., Conrad, I., Riedel-Heller, S. G., & Hussenoeder, F. S. (2022). The work-life balance of general practitioners as a predictor of burnout and motivation to stay in the profession. *BMC Primary Care*, 23(1), 218.
- Budiana, M, S., Mulyana O, P., Izzati, U, A., & Puspitadewi, N, W, S. (2022). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Work Life Balance Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 13(1), 14-26.
- Creswell, J. W. (2019). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Exacta, E. A., Komariah, K., & Saori, S. (2022). ANALISIS BURNOUT DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION DI MASA PANDEMI COVID-19. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(3), 288-302.
- Grobler, A., & Grobler, S. (2019). Organisational initiated work-life balance practises to combat burnout: the mediating effect of work locus of control—Employing the meso paradigm across selected South African public and private sector organisations. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 8(5), 1-15.
- Khanifar, H., Maleki, H., Nazari, K., & Emami, M. (2012). The Study of the Relation between Emotional (Case Study of Staff at State Universities in Ghom). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(9), 564–582.
- Lamin, L. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Surya Perdana Agung Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 14(1), 62-70.
- Moukarzel, A., Michelet, P., Durand, A. C., Sebbane, M., Bourgeois, S., Markarian, T., ... & Gentile, S. (2019). Burnout syndrome among emergency department staff: prevalence and associated factors. *BioMed Research International* 2019; Article ID 6462472.

- Murdaningrum, R. (2021, December). Hubungan Beban Kerja dengan Work Life Balance pada Wanita Karir Single Parent. In *Prosiding Seminar Nasional Unimus* (Vol. 4).
- Nurmalasari, M., Frendika, R., & Assyofa, A. R. (2022, July). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja pada Driver Transportasi Online Platform Gojek Wilayah Bandung. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 2, No. 2, pp. 981-988).
- Nathaya, A. D., Hidayat, N., & Dalimunthe, S. (2022). The Effect of Emotional Intelligence with Work-Life Balance and Burnout on Job Satisfaction. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 6(1), 21-35.
- Nurmalasari, M., Frendika, R., & Assyofa, A. R. (2022, July). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja pada Driver Transportasi Online Platform Gojek Wilayah Bandung. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 2, No. 2, pp. 981-988).
- Nathaya, A. D., Hidayat, N., & Dalimunthe, S. (2022). The Effect of Emotional Intelligence with Work-Life Balance and Burnout on Job Satisfaction. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 6(1), 21-35.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611– 5631.
- 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.
- RONY, Z. T., & YULISYAHYANTI, Y. (2022). The Influence Of Work-Life Balance And Burnout On Job Satisfaction. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 3(1), 161-168.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian Edisi 6 Buku 2.
- Urba, M. A., & Soetjningsih, C. H. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance dan Stres Kerja Pada Karyawan. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3), 694-700.