LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027

Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026
Online ISSN: 3026-7889

HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DAN *WORK-LIFE BALANCE* DENGAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN PT X DI MOJOKERTO

Syahrul Hidayat Dwifirmansyah[1*], Diah Sofiah[2], Etik Darul Muslikah[3]
[1, 2, 3] Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
ceper949@gmail.com

Abstract

The increasingly dynamic and competitive work environment requires employees to meet high job demands while simultaneously maintaining the quality of their personal lives. When these demands are not managed properly, they may lead to burnout, which is a condition of physical, emotional, and mental exhaustion resulting from prolonged work-related stress. Burnout not only affects employees' psychological well-being but also has implications for job performance and organizational sustainability. "Therefore, protective factors that play a role in reducing burnout are needed, including organizational commitment and work-life balance. This study aims to examine the relationship between organizational commitment and work-life balance with burnout among employees of PT X in Mojokerto Regency." This research employed a quantitative approach with a correlational design. The participants were employees of PT X selected through a specific sampling technique. Data were collected using burnout scales, organizational commitment scales, and work-life balance scales. Data analysis was conducted using multiple regression analysis and partial correlation tests. "The results showed that organizational commitment and work-life balance simultaneously had a significant relationship with burnout ($p < 0.05$). Partially, organizational commitment had a negative and significant relationship with burnout, indicating that higher organizational commitment is associated with lower levels of burnout among employees." In contrast, work- life balance showed a positive and significant relationship with burnout, indicating that higher work-life balance scores which represent conflict between work and personal life roles are associated with increased levels of burnout.

***Keyword**: burnout, organizational commitment, work-life balance, employees*

Abstrak

Perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis dan kompetitif menuntut karyawan untuk mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang tinggi sekaligus mempertahankan kualitas kehidupan pribadinya. Kondisi tersebut apabila tidak dikelola dengan baik dapat memicu munculnya *burnout*, yaitu kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat stres kerja yang berlangsung secara berkepanjangan. *Burnout* tidak hanya berdampak pada kesejahteraan psikologis karyawan, tetapi juga berpengaruh terhadap kinerja dan

Article History
Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagirism Checker No 77

Copyright : Author
Publish by : Liberosis

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

keberlangsungan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan faktor protektif yang mampu menekan risiko *burnout*, di antaranya komitmen organisasi dan *work-life balance*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dan *work-life balance* dengan *burnout* pada karyawan PT X di Kabupaten Mojokerto. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Subjek penelitian adalah karyawan PT X yang diperoleh melalui teknik pengambilan sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala *burnout*, skala komitmen organisasi, serta skala *work-life balance*. Analisis data dilakukan menggunakan regresi berganda dan uji korelasi parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan *work-life balance* secara simultan memiliki hubungan yang signifikan dengan burnout ($p < 0,05$). Secara parsial, komitmen organisasi memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan *burnout*, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, semakin rendah tingkat *burnout* karyawan. Selain itu, *work-life balance* juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan *burnout*, yang mengindikasikan bahwa tingginya skor *work-life balance* yang merepresentasikan konflik antara peran kerja dan kehidupan pribadi berkaitan dengan meningkatnya *burnout* pada karyawan.

Kata kunci: *burnout, komitmen organisasi, work-life balance, karyawan*

1. Pendahuluan

Ekspektasi profesional di tempat kerja saat ini semakin meningkat, dan tuntutan ini semakin bertambah dalam hal kecepatan kerja, tujuan kinerja, dan tugas-tugas yang diharapkan dilakukan karyawan dalam profesi mereka. Karena kondisi ini menempatkan orang dalam lingkungan yang menuntut keterlibatan psikologis dan fisik yang intens, kemampuan untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan tugas profesional menjadi semakin relevan dalam konteks psikologi industri dan organisasi. Karena betapa miripnya kedua hal ini, keduanya berdampak pada kualitas hidup individu serta kesehatan mental dan produktivitas mereka di tempat kerja. Pada tahun 2025, Afiahtul dkk. menemukan bahwa paparan stres kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan burnout, gangguan mental yang berdampak pada hubungan pribadi dan ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan kondisi mental (Maslach & Jackson, 1981).

Fenomena *burnout* pada karyawan telah menjadi isu global yang semakin mengkhawatirkan, berdasarkan studi lintas negara di kawasan Asia Tenggara oleh Abdul Aziz & Ong, (2024) yang melibatkan 4.338 karyawan penuh waktu di Malaysia, Singapura, Filipina, dan Indonesia, ditemukan bahwa 62,91% pekerja mengalami *burnout*. Angka ini menunjukkan tingginya tingkat kelelahan emosional dan mental di kalangan pekerja Asia Tenggara. Penelitian tersebut juga menegaskan bahwa prevalensi tertinggi terjadi di Filipina 70,7%, disusul oleh Singapura dan Malaysia, sementara Indonesia tetap menunjukkan angka signifikan. Data ini menggambarkan tingginya tingkat kelelahan emosional dan mental di kalangan pekerja Asia Tenggara yang berada dalam lingkungan kerja dengan tekanan tinggi dan tuntutan performa berkelanjutan.

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.

Kondisi serupa juga terlihat di Indonesia yang menunjukkan angka yang cukup memprihatinkan. Dengan menggunakan survei nasional terhadap 3.629 tenaga kesehatan di Indonesia, Lamuri et al. (2023) menemukan bahwa 37,5% tenaga kesehatan mengalami burnout, dengan dokter menyumbang persentase terbesar (44,6%), diikuti oleh perawat (33,5%) dan bidan (36,2%). Jawa memiliki tingkat burnout tertinggi (38,4%), khususnya di rumah sakit (28,6%). Menurut parameternya, 96,9% responden masih memiliki tingkat keberhasilan pribadi yang tinggi, sedangkan 48,2% melaporkan kelelahan emosional dan 51,8% melaporkan depersonalisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa burnout merupakan masalah serius di Indonesia dan juga fenomena di seluruh dunia, khususnya pada pekerjaan dengan ekspektasi tinggi dan tekanan konstan.

Selain itu, beberapa studi internasional menunjukkan bahwa perubahan mode kerja akibat pandemi juga memperburuk fenomena ini. Menurut (Costin et al., 2023) menunjukkan bahwa pekerja yang menjalankan kerja jarak jauh atau mengalami perubahan mode kerja akibat pandemi melaporkan tingkat kelelahan emosional dan tingginya risiko *burnout*. Penelitian ini menemukan bahwa pekerja remote (*tele- working*) mengalami peningkatan "*burnout syndrome*"dan kelelahan emosional yang disebabkan oleh stres terkait pekerjaan diperburuk oleh bekerja jarak jauh. Menurut penelitian yang dilakukan di Indonesia oleh Dara et al. (2025), bekerja dari rumah (WFH) dan pengaturan kerja hibrida selama pandemi terus meningkatkan risiko burnout. Menurut Setyaningsih & Satwika (2024), perempuan lebih mungkin menderita burnout dibandingkan laki-laki, terutama setelah epidemi COVID-19.

Dalam memahami lebih jauh tentang *burnout*, perlu dibedakan terlebih dahulu antara stres kerja dan *burnout*. Menurut Brill (1984), menjelaskan bahwa stres kerja merupakan proses adaptasi sementara ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu, namun karyawan masih mampu menyesuaikan diri melalui mekanisme koping. Jika tekanan berlangsung terus-menerus tanpa penanganan efektif, stres kerja dapat berkembang menjadi *burnout*. Menurut Schaufeli dan Enzmann (1998) memandang *burnout* sebagai kondisi psikologis yang memiliki beberapa dimensi utama, yang ditandai oleh terkurasnya energi emosional, berkembangnya sikap menjauh atau sinis terhadap pekerjaan, serta menurunnya perasaan akan keberhasilan diri dalam menjalankan peran kerja. Maslach dan Jackson (1981) menambahkan bahwa *burnout* merupakan akumulasi stres kronis yang tidak terselesaikan sehingga memengaruhi cara karyawan memandang dirinya, pekerjaannya, dan lingkungan kerjanya sehingga *burnout* bukan hanya permasalahan personal pekerja, tetapi juga menjadi isu penting dalam organisasi.

Menurut Shintya et a l., (2025) *burnout* menjelaskan bahwa *burnout* muncul akibat stres berkepanjangan tanpa pemulihan, terutama pada pekerjaan yang membutuhkan energi tinggi dan kemampuan mengelola stres dalam jangka panjang, situasi tersebut akan diperburuk oleh kondisi kurangnya waktu istirahat, sedikit dukungan dari sekitar, serta tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Selain itu, *burnout* dapat dipandang sebagai tanda bahwa karyawan yang menghadapi beban yang diatas batas kemampuannya, dapat memberikan efek penurunan psikologis, fisik maupun kualitas kinerjanya. Menurut Dewi et al. (2023), pekerja yang mengalami burnout seringkali menjadi mudah teralihkan perhatiannya, apatis, dan melakukan lebih banyak kesalahan. Masalah psikologis dan fisik, serta kinerja pekerjaan, dapat terpengaruh. Contohnya termasuk menghindari pekerjaan, menolak untuk meninggalkan tugas sehari-hari, atau terlalu asyik dengan pekerjaan sehingga aspek kehidupan lainnya terabaikan (Yulianto, 2020). Selain itu, menurut Assa (2022), efek burnout, khususnya dalam memenuhi tenggat waktu, dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan serta ketegangan, kekhawatiran, kebosanan, rendah diri, dan kurangnya motivasi. *Burnout* juga berdampak pada organisasi menurut Aura & Sitorus, (2025) mengungkapkan bahwa *burnout* dapat menurunkan produktivitas secara keseluruhan. Karyawan yang mengalami *burnout* cenderung lebih sering

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026

mengambil cuti sakit, mengalami penurunan kinerja, dan bahkan berisiko tinggi untuk mengundurkan diri. Tingginya tingkat *turnover* karyawan mengakibatkan perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk perekrutan dan pelatihan pegawai baru. Selain itu, suasana kerja yang penuh tekanan dapat menurunkan moral tim, sehingga mempengaruhi efektivitas kerja secara keseluruhan. Hal tersebut dengan temuan Poon et al., (2013) dalam Cilda Thesisa Ilmawan Dzinnur & Arif Rachman Putra (2022) karyawan yang mengalami *burnout* tidak tanggap dengan pekerjaan yang dilakukan akan berpengaruh pada produktivitasnya. Dengan demikian, *burnout* bukan hanya permasalahan personal pekerja, tetapi juga menjadi isu penting dalam organisasi. Jika tidak ditangani, dampaknya dapat meluas pada menurunnya efektivitas tim, meningkatnya kesalahan kerja, hingga kerugian finansial bagi perusahaan

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Marrug & Budiani (2023) melalui observasi dan wawancara terhadap lima karyawan PT. X, menunjukkan adanya potensi *burnout* yang dipicu oleh jam kerja panjang tanpa istirahat memadai, rendahnya waktu bersama keluarga, lingkungan kerja kurang mendukung, keterbatasan tenaga kerja, konflik antar rekan kerja, dan tingginya tekanan target. Temuan ini mengindikasikan bahwa PT X memiliki faktor risiko *burnout* yang cukup kuat.

Komitmen organisasi merupakan komponen kunci dalam upaya menurunkan risiko burnout. Meyer & Allen (1991) mendeskripsikan komitmen organisasi sebagai ikatan psikologis karyawan terhadap perusahaan, yang meliputi loyalitas yang memotivasi dan kesiapan untuk berupaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Muliati & R (2025), komitmen juga mengambil bentuk loyalitas ketika suatu bisnis memenuhi persyaratan karyawannya, seperti dengan menawarkan peluang untuk kemajuan karir dan penghargaan. Maka, karyawan yang memiliki timbal balik pada organisasi memiliki modal yang banyak seperti; 1) energi, 2) waktu, dan 3) sumber daya dalam pekerjaannya dan karyawan beranggapan ketika meninggalkan organisasi satu hal yang membuat karyawan tersebut menjadi rugi. Komitmen organisasi dipandang sebagai sumber daya psikologis yang berkontribusi pada peningkatan keterlibatan karyawan dan kualitas kontribusi pekerjaan mereka (Christover & Ie, 2021). Pekerja yang terlibat secara psikologis lebih cenderung mengerahkan upaya konstan di tempat kerja dan bersemangat untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Selain berpengaruh pada individu, kondisi ini juga meningkatkan kelangsungan jangka panjang organisasi. Kehadiran karyawan, di sisi lain, seringkali hanya bersifat administratif dengan partisipasi dan kontribusi yang kurang memadai ketika komitmen organisasi rendah. Tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi dikaitkan dengan penurunan kecenderungan burnout (burnout), menurut studi empiris oleh Toding & Huwae (2023), yang mendukung gagasan bahwa komitmen organisasi berfungsi sebagai penyangga terhadap burnout.

Selain itu, keseimbangan kerja-hidup berkontribusi dan menekan kelelahan (burnout) di samping dedikasi organisasi. Keseimbangan kerja-hidup, menurut Choeriyah & Ayu Tuty Utami (2023), adalah upaya yang dilakukan oleh pekerja untuk menggabungkan pekerjaan dan kegiatan ekstrakurikuler guna menjaga keharmonisan di antara keduanya. Kemampuan karyawan yang memberikan peran ganda dapat mencapai keseimbangan yang dicapai ketika tuntutan pekerjaan tersebut tidak dikorban sebagai kehidupan pribadi, dan sebaliknya, saat melakukan urusan pribadi tidak mengganggu target dari pekerjaannya. Menurut Keelan (2015) dalam Firmansyah et al., (2025) Dengan demikian, keseimbangan ini memberikan ruang untuk hobi pribadi dan kewajiban keluarga di samping komitmen pekerjaan. Oleh karena itu, memberikan waktu untuk hobi pribadi dan keluarga memiliki keuntungan untuk mencegah pekerja mengalami terlalu banyak stres dan menjaga antusiasme mereka dalam melakukan pekerjaan. Keseimbangan kerja-hidup, di sisi lain, didefinisikan oleh Rifadha et al. (2017) dalam Muliawati et al. (2020) sebagai kemampuan individu untuk menangani tanggung jawab dan tugas

pekerjaan di luar pekerjaan secara seimbang. Untuk mencegah tekanan dari satu pekerjaan mengalahkan pekerjaan lainnya, keseimbangan ini memungkinkan pekerja untuk memenuhi kewajiban profesional mereka tanpa mengorbankan tuntutan pribadi mereka. Ketika menjalankan berbagai tanggung jawab ini, orang-orang dengan pengaturan diri yang kuat seringkali lebih mampu mengelola energi dan prioritas mereka. Ketika tuntutan pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif tanpa mengorbankan kehidupan pribadi, karyawan berada pada kondisi keseimbangan yang mendukung kesejahteraan psikologis dan kualitas hidup secara menyeluruh.. Frone, Russell, & Cooper dalam Hendra & Artha, (2023) menegaskan *Work-life balance* dapat dipahami sebagai kapasitas individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan peran di luar pekerjaan secara seimbang, sehingga keterlibatan pada satu peran tidak menimbulkan tekanan berlebihan pada peran lainnya. Keseimbangan tersebut memungkinkan karyawan untuk menjaga kondisi fisik dan psikologis tetap optimal, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap keberlangsungan energi kerja dan kualitas kinerja yang ditunjukkan dalam aktivitas pekerjaan. Selain itu, keseimbangan kerja-hidup memungkinkan karyawan untuk menjalani kehidupan yang sehat dan produktif, yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Selain meningkatkan kesehatan fisik melalui nutrisi yang tepat, olahraga, dan tidur, pendekatan ini juga meningkatkan kesehatan psikologis melalui pengurangan stres, memelihara hubungan sosial yang konstruktif, dan menjadwalkan waktu luang untuk kegiatan yang menyenangkan. Menurut Larasati et al. (2019) dalam Muliawati et al. (2020), karyawan menjadi lebih antusias, produktif, dan mampu berkinerja pada tingkat tertinggi. Keseimbangan kerja-hidup dan burnout memiliki hubungan negatif yang tinggi sebesar -70,8, menurut data empiris yang disajikan oleh Galis & Puspitadewi (2023). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan pribadi dan profesional mereka cenderung lebih kecil kemungkinannya untuk mengalami burnout.

Selain itu, hubungan antara burnout (burnout) dan komitmen organisasi sangat bergantung pada konteks. Dalam penelitian mereka, Manurung dan Bernardo (2024) menemukan “bahwa keseimbangan kerja-hidup yang sehat dikaitkan dengan tingkat burnout yang lebih rendah dan tingkat pengabdian organisasi yang lebih tinggi. Ketika karyawan mampu memisahkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, mereka cenderung tidak merasa kelelahan secara emosional dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka.” Studi ini menggunakan gagasan ini sebagai dasar untuk menyelidiki hubungan antara burnout di kalangan pekerja PT dan faktor-faktor termasuk keseimbangan kerja-hidup dan komitmen organisasi.

2. Tinjauan Pustaka

Pengertian Burnout

Burnout merupakan sindrom kelelahan yang berkaitan dengan pekerjaan akibat stres berkepanjangan. Definisi awal sering menekankan pada kelelahan emosional dan fisik. Misalnya, *burnout* digambarkan sebagai kondisi kelelahan fisik dan emosional yang diakibatkan oleh paparan stres berulang dalam pekerjaan. Mauliddini Azizah et al., (2024). Definisi ini menyoroti kelelahan mendalam akibat beban kerja yang terus-menerus, sebagaimana dipaparkan Freudenberger (1974) dalam Khote et al. (2024) *Burnout* merupakan fenomena kelelahan emosional yang diakibatkan oleh penumpukan stres yang berlebihan, seringkali di ekspersikan sebagai bentuk kejenuhan dan kelelahan fisik yang mendalam. Meski menggambarkan *burnout* secara umum, definisi ini masih kurang spesifik sehingga masih membutuhkan pengertian lain yang mencakup dimensi sikap negatif terhadap pekerjaan maupun penurunan efektivitas kerja. Oleh karena itu, perlunya defisini dari para ahli sebegai acuan teori dari *burnout* ini sendiri.

Freudenberger’s *Burnout theory* (1974), Freudenberger adalah seorang psikolog yang

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026

menciptakan istilah "burnout"setelah melihat beberapa sukarelawannya di klinik Freudenberger mulai menunjukkan tanda-tanda dari apa yang sekarang disebut sindrom kelelahan (burnout), yang meliputi penurunan fungsi emosional (Freudenberger, 1974). Freudenberger (1974) menyebutkan sifat mudah tersinggung, sering menangis, perilaku mencurigai, dan mentalitas korban sebagai gejala kelelahan di tempat kerja. Menurut Edelewich dan Brodsky (1980), burnout pada akhirnya menyebabkan pergantian karyawan, yang meliputi ketidakpedulian, frustrasi, stagnasi, kegembiraan, dan fase intervensi terakhir. Menurut Edelewich dan Brodsky (1980), tahap intervensi adalah ketika pekerja memilih untuk keluar dari perusahaan, berganti posisi, atau memodifikasi tugas mereka. Teori Sindrom Burnout yang dikembangkan oleh Cherniss pada tahun 1980 adalah sebuah proses yang terus berkembang, bertentangan dengan gagasan Freudenberger. Burnout dapat didefinisikan sebagai serangkaian perubahan perilaku yang tidak menguntungkan yang disebabkan oleh stres terkait pekerjaan yang berkelanjutan. Burnout akan menyebabkan pekerja kehilangan antusiasme atau harapan, menjadi pesimis, membuat kesalahan di tempat kerja, menjadi apatis, mudah tersinggung oleh rekan kerja, menjadi resisten terhadap perubahan, dan kehilangan orisinalitas. Stres dan burnout bukanlah hal yang sama (Cherniss, 1980). Stres menyebabkan pekerja bertindak di luar kendali emosi, sedangkan burnout menyebabkan pekerja merasa kehilangan motivasi dan putus asa (Porter, 2007). Meskipun stres jangka panjang dapat berkontribusi pada burnout, stres itu sendiri tidak selalu menjadi sumber kondisi yang diderita karyawan. Orang yang sering bekerja mengalami kelelahan emosional dan sinisme (Maslach dan Jackson, 1981). Burnout karyawan adalah gangguan psikologis yang ditandai dengan kelelahan, sinisme, dan ketidakmampuan diri sebagai reaksi terhadap stres yang berkelanjutan di tempat kerja. Kelelahan ini biasanya merujuk pada karyawan yang merasa bahwa energi yang dikeluarkan tidak sesuai dengan alokasi yang seharusnya. Kelelahan juga dapat menurukan motivasi sehingga karyawan ini tidak mampu lagi untuk menghadapi dalam tuntutan pekerjaan. Kemudian, sinisme merupakan rasa acuh terhadap pekerjaan maupun sekitar, kondisi ini membuat karyawan menjadi menarik diri pada interaksi sosial, akibatnya hubungan antar karyawan tidak baik dan menciptakan suasana yang tidak mendukung. Hal ini menciptkan ketidakmampuan diri untuk mengontrol stres yang akhirnya menjadi stres kerja yang berkepanjangan atau stress kronis Maslach dan Leiter (2007) dalam (Raharjo & Prahara, 2019).

Menurut sejumlah sumber terpercaya, burnout ditandai dengan "kombinasi kelelahan emosional, mental, dan fisik yang disebabkan oleh stres yang tidak terkendali di tempat kerja." Suasana hati, motivasi, dan produktivitas seseorang di tempat kerja semuanya terpengaruh oleh penyakit ini.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah isu yang sering dibahas oleh manajemen di sebuah perusahaan dan sangat penting bagi psikologi organisasi, terutama dalam memahami ekologi manusia yang mengarah ke tempat kerja. Porter et al. (1974) menyatakan bahwa pengakuan dan hubungan yang kuat seseorang dengan organisasi dapat didefinisikan sebagai komitmen organisasi. Atau, menurut Mowday et al. (1979), komitmen organisasi adalah sejauh mana pekerja dapat mengidentifikasi diri dengan perusahaan mereka. Menurut ahli lain, Becker (1960) mendefinisikan komitmen sebagai keinginan karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi karena mereka percaya bahwa itu adalah tugas mereka. Mengenai komitmen organisasi, sejumlah spesialis tambahan telah berbagi pemikiran mereka. Wiener (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai dorongan internal individu untuk memprioritaskan kepentingan organisasi di atas kepentingan mereka sendiri agar dianggap sukses. Karyawan yang merasa memiliki hubungan psikologis dengan perusahaan mereka akan menjadi lebih penting

dan memainkan peran yang lebih dalam di dalamnya (O'Reilly & Chatman, 1986). Komitmen karyawan adalah tingkat keinginan mereka untuk mengabdikan diri pada organisasi dan terlibat dalam semua aspeknya. Menurut Davis dan Newstrom (1995), komitmen organisasi juga dapat didefinisikan sebagai loyalitas karyawan yang secara aktif diakui oleh perusahaan agar karyawan mematuhi kebijakan organisasi.

Namun, Meyer dan Allen (1997) sering dikutip sebagai landasan teoritis di antara beberapa ahli yang telah mengkarakterisasi komitmen organisasi. Konsep psikologis yang dikenal sebagai komitmen organisasi ditentukan oleh hubungan karyawan dengan organisasinya dan keterlibatan mereka dalam pilihan untuk bergabung. Menurut Meyer dan Allen (1997), hal ini dapat menyebabkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi menjadi lebih berdedikasi daripada mereka yang tidak. Muliati (2025) mengutip Meyer dan Allen (1991) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga bagian: 1) emosional, 2) ketekunan, dan 3) kepatuhan terhadap norma. Mereka menekankan bahwa mempertahankan keunggulan membutuhkan komitmen afektif, atau kemauan untuk tetap terlibat secara emosional. Akibatnya, komitmen organisasi merupakan komponen penting yang tidak hanya menghubungkan pekerja secara etis atau emosional tetapi juga memiliki pengaruh langsung terhadap loyalitas, produktivitas, dan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjang.

Komitmen organisasional, yang didefinisikan sebagai rasa memiliki, keterlibatan emosional, dan kemauan untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasional, adalah jenis keterikatan psikologis individu terhadap organisasi tempat ia bekerja, menurut berbagai pendapat ahli.

Work-life Balance

Konsep keseimbangan kerja-hidup sedang dipelajari dalam "psikologi industri dan organisasi modern, terutama yang berkaitan dengan kesehatan dan produktivitas karyawan. Kemampuan untuk berhasil menyeimbangkan tanggung jawab pribadi dan profesional adalah apa yang kebanyakan orang maksudkan ketika mereka berbicara tentang keseimbangan kerja-hidup." Dalam kerangka ini, menjaga keseimbangan kerja-hidup yang sehat membutuhkan distribusi waktu, energi, dan perhatian yang adil. Menemukan titik tengah yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bukanlah hal yang sama dengan mencapai keseimbangan antara keduanya; melainkan tentang menemukan cara untuk memastikan orang-orang bahagia dan produktif apa pun yang terjadi. Akibatnya, kita harus menyelidiki keseimbangan kerja-hidup secara lebih detail menggunakan teori-teori yang dikembangkan oleh para profesional

Para ahli mendeskripsikan keseimbangan kerja-hidup sebagai kemampuan karyawan untuk mengelola tuntutan kehidupan pribadi dan profesional mereka secara seimbang. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), dalam lingkungan yang seimbang, tidak ada konflik antara kedua pekerjaan tersebut, sehingga karyawan dapat menjalankan kedua tugas tersebut sebaik mungkin. Clark (2000) menegaskan bahwa agar kedua fungsi tersebut dapat berjalan harmonis, gagasan ini harus ditingkatkan lebih lanjut dengan mendefinisikan WLB sebagai pembaruan dan peningkatan yang efektif. Tujuan utama strategi ini adalah untuk memberikan rasa keseimbangan bagi pekerja, bukan hanya alokasi waktu yang sama. Dengan kata lain, terlepas dari jumlah waktu yang dihabiskan di setiap area yang ditentukan, penekanannya adalah pada kesenangan yang diperoleh di kedua posisi tersebut. Meskipun sudah lama ada, gagasan ini masih relevan hingga saat ini karena membahas bagaimana pekerja mengatur dan menangani dua tanggung jawab penting dalam hidup. Pemahaman ini memberikan landasan yang cukup mendasar: keseimbangan didefinisikan sebagai kondisi kesetaraan antara kehidupan pribadi dan profesional. Namun demikian, definisi ini cenderung kaku dan mengesampingkan unsur-unsur subjektif seseorang ketika mengevaluasi keseimbangan. Oleh karena itu, diperlukan

pemahaman yang lebih mendalam yang mempertimbangkan aspek psikologis dan latar belakang sosial budaya karyawan.

Menurut Sirgy & Lee (2018), berdasarkan studi-studi terbaru, keseimbangan kerja-hidup mencakup lebih dari sekadar jumlah waktu yang dihabiskan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi; hal ini juga melibatkan kepuasan dan harmoni antara kedua bidang tersebut. Keseimbangan yang sehat akan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan, klaim Sirgy & Lee (2018). Metode ini menggabungkan komponen subjektif dan afektif ke dalam evaluasi keseimbangan, yang sebelumnya kurang terwakili dalam definisi-definisi sebelumnya.

Sejalan dengan itu, studi oleh Putra & Suhariadi (2020), yang dilakukan dalam konteks perusahaan Indonesia, juga mengungkapkan bahwa keseimbangan kerja-hidup mencakup kemampuan seseorang untuk mengelola tanggung jawab dan waktu antara tuntutan kehidupan pribadi dan profesional mereka serta merasa puas dalam keduanya. Hal ini menggambarkan bagaimana gagasan tersebut telah dimodifikasi agar sesuai dengan ciri budaya masyarakat Indonesia yang lebih komunal. Keseimbangan kerja-hidup, menurut penelitian terbaru oleh Mazerolle et al. (2022), adalah suatu kondisi yang memungkinkan orang untuk secara sengaja dan adaptif mengelola dan menjaga batasan antara tugas kerja dan non-kerja, serta merasa penting dan memiliki kendali saat menjalankan keduanya. Dalam lingkungan yang dinamis seperti pandemi dan pergeseran ke sistem kerja hibrida, penekanan pada kesadaran dan fleksibilitas ini sangat penting.

Pekerja mencapai keseimbangan kerja-hidup ketika mereka mampu memenuhi kebutuhan kehidupan profesional dan pribadi mereka tanpa membiarkan salah satunya mengganggu yang lain. Definisi ini berasal dari Fisher, Bulger, dan Smith (2009). Ciri khas dari kehidupan yang seimbang adalah tidak adanya ketegangan dan suasana saling mendukung serta kepuasan antara kewajiban profesional dan pribadi seseorang. Akibatnya, keseimbangan kerja-hidup didefinisikan sebagai penilaian seseorang tentang seberapa harmonis, terkendali, dan saling mendukung interaksi antara kehidupan pribadi dan profesional mereka.

Berbagai pihak sepakat bahwa karyawan telah mencapai keseimbangan kerja-hidup ketika mereka mampu mencurahkan waktu dan energi yang sama untuk kehidupan profesional dan pribadi mereka. Harmoni ini bukan hanya tentang memiliki jumlah waktu yang sama di tempat kerja dan di rumah; ini tentang memastikan bahwa karyawan bahagia, merasa puas, dan bertanggung jawab dalam semua aspek kehidupan mereka.

3. Metodologi

Populasi mencakup semua atribut dan fitur objek. 260 pekerja di departemen produksi shift pagi PT. Penelitian ini mempergunakan metode penentuan sampel berlandaskan tabel Isaac & Michael, yang menghasilkan jumlah sampel 133 individu dan menggunakan margin kesalahan sebesar 10%. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Peneliti menggunakan skala Likert saat mengumpulkan informasi. Studi ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif untuk mengeksplorasi korelasi antara burnout (burnout), keseimbangan kehidupan kerja, dan komitmen organisasi. Langkah yang dilakukan adalah uji prasyarat (uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolonieritas), serta analisis statistik.

4. Hasil dan Pembahasan

Pelaksanaan Penelitian

Pengumpulan data untuk penelitian tentang hubungan antara *burnout,* komitmen organisasi, *work-life balance* pada karyawan dilakukan secara daring selama dua minggu di bulan Desember 2025. Proses ini memanfaatkan google form yang di sebarluaskan melalui media sosial WhatsApp. Jumlah partisipan yang direncanakan dalam penelitian ini adalah 133 orang,

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.

namun karena keterbatasan waktu pengumpulan data yang relatif singkat, data yang berhasil dikumpulkan dan memenuhi kriteria penelitian berjumlah 120 partisipan. Seluruh partisipan merupakan karyawan bagian produksi dengan sistem kerja shift pagi, sehingga karakteristik subjek penelitian relatif homogen dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Data Demografi

Berdasarkan data partisipan yang telah dikumpulkan melalui google form, mencakup informasi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja, data tersebut kemudian diolah menjadi tabel dan direkapitulasi dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1. Data Demografi Partisipan

Variabel	N=120	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	57	47,5%
Perempuan	63	52,5%
Usia		
17	1	0,8%
22	6	5%
23	4	3,3%
25	4	3,3%
26	3	2,5%
28	13	10,8%
29	3	2,5%
31	1	0,8%
33	6	5%
35	2	1,7%
43	1	
Pendidikan terakhir		
SMA	34	28,3%
D3	16	13%
S1	68	56,7%
S2	2	1,7%
Lama Bekerja		
< 1 tahun	7	5,8%
< 1-3 tahun	55	45,8%
< 4-6 tahun	35	29,2%
> 6 tahun	23	19,2%

Berdasarkan tabel rekapitulasi partisipan berdasarkan jenis kelamin, diperoleh hasil bahwa partisipan perempuan berjumlah 63 partisipan, dengan persentase 52,5%, sedangkan partisipan laki-laki berjumlah 57 partisipan atau 47,5%. Berdasarkan usia, mayoritas partisipan berusia 28 tahun, dengan persentase 10,8%, sementara kelompok usia lainnya menyumbang 65,7%. Jika dilihat dari Pendidikan terakhir, sebagian besar partisipan adalah lulusan S1, mencapai 56,7%, sedangkan sisanya, yaitu 28,3% berasal dari lulusan SMA, 13% dari lulusan D3, dan 1,7% dari lulusan S2. Berdasarkan lamanya masa kerja, 45,8% peserta telah bekerja selama satu hingga tiga tahun. Selain itu, 29,2% peserta memiliki masa kerja antara empat dan enam tahun, diikuti oleh mereka yang memiliki masa kerja lebih dari enam tahun (19,2%) dan mereka yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun (5,8%).

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026

Kategori Empirik Data Penelitian

Data penelitian ini dikelompokkan ke dalam lima kategori, yaitu "Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (R), dan Sangat Tidak Setuju (STS)." Perhitungan nilai rata-rata dan simpangan baku digunakan untuk melakukan prosedur pengelompokan.

Tabel 2. Kategori Empirik

Variabel	Y	X1	X2
Mean SD	49,19	80,55	59,95
	15,825	10,867	11,894
		Frekuensi	
SS (13,3%)	16	19 (15,8%)	-
S (18,3%)	22	15 (12,5%)	50 (41,7%)
N (20,8%)	25	38 (31,7%)	30 (25%)
TS (46,7%)	56	43 (35,8%)	30 (25%)
STS (3,3%)	1	5 (4,2%)	10 (8,3%)

Rumus pembagian kategorisasi yang digunakan menggunakan perhitungan sebagai berikut:

STS $X \leq M-1,5SD$
TS $M-1,5SD < X \leq M -0,5SD$
N $M-0,5SD < X \leq M +0,5SD$
S $M+0,5SD < X \leq M +1,5SD$
SS $M+1,5SD < X$

Berdasarkan hasil pengelompokan tersebut, kategorisasi empirik *burnout* (Y) menunjukkan bahwa sebanyak 16 partisipan (13,3%) berada pada kategori Sangat Setuju, 22 partisipan (18,3%) termasuk dalam kategori Setuju, 25 partisipan (20,8%) berada pada kategori Netral, 56 partisipan (46,7%) masuk dalam kategori Tidak Setuju, dan 1 partisipan (0,8%) berada pada kategori Sangat Tidak Setuju.

Berdasarkan kategorisasi empiris komitmen organisasi (X1), ditemukan bahwa 19 partisipan (15,8%) sangat setuju, 15 partisipan (12,5%) setuju, 38 partisipan (31,7%) netral, 43 partisipan (35,8%) tidak setuju, dan 5 partisipan (4,2%) sangat tidak setuju.

Selain itu, ketika membahas klasifikasi empiris keseimbangan kerja-hidup (X2), 0% peserta sangat setuju, 50 partisipan (41,7%) setuju, 30 partisipan (25%) netral, 30 partisipan (25%) tidak setuju, dan 10 partisipan (8,3%)sangat tidak setuju.

Kategori Hipotetik Data Penelitian

Data penelitian ini dikelompokkan ke dalam lima kategori, yaitu "Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (R), dan Sangat Tidak Setuju (STS)." Perhitungan nilai rata-rata dan simpangan baku digunakan untuk melakukan prosedur pengelompokan.

Tabel 3. Kategori Hipotetik

Variabel	Y	X1	X2
Mean SD	66	66	66
	14,67	14,67	14,67
		Frekuensi	
SS (0)	0	19 (15,8%)	34 (28,3%)
S (10,8%)	13	32 (26,7%)	39 (32,5%)
N (18,3%)	22	64 (53.3%)	24 (20%)
TS (21,7%)	26	5 (4,2)	21 (17,5%)
STS (49.2%)	59	0 (0%)	2 (1,7%)

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.

Rumus pembagian kategorisasi yang digunakan menggunakan perhitungan sebagai berikut:

STS X ≤ M-1,5SD
TS M-1,5SD < X ≤ M -0,5SD
N M-0,5SD < X ≤ M +0,5SD
S M+0,5SD < X ≤ M +1,5SD
SS M+1,5SD < X

Berdasarkan hasil pengelompokan tersebut, kategorisasi hipotetik burnout (Y) menunjukkan bahwa sebanyak 0 % berada pada kategori Sangat Setuju, (10,8%) termasuk dalam kategori Setuju, (18,3%) berada pada kategori Netral, (21,7%) masuk dalam kategori Tidak Setuju, dan (49,2%) berada pada kategori Sangat Tidak Setuju.

Berdasarkan kategorisasi hipotetik komitmen organisasi (X1), ditemukan bahwa (15,8%), sangat setuju, (26,7%) setuju, (53,3%) netral, (4,2%) tidak setuju, dan (0%) sangat tidak setuju.

Selain itu, ketika membahas klasifikasi hipotetik keseimbangan kerja-hidup (X2), (28,3%) sangat setuju, (32,5%) setuju, (20%) netral, (21%) tidak setuju, dan (1,7%)sangat tidak setuju.

Uji Hipotesi Penelitian

Penelitian ini menggunakan SPSS 25 untuk Windows untuk melakukan analisis regresi linier berganda. Metode yang dipilih didasarkan pada data dasar yang memenuhi persyaratan analitis seperti nonlinieritas, interaksi linier dan nonlinier, dan distribusi normal. X1 dan X2 diuji untuk asosiasi simultannya dengan Y menggunakan uji F, dan "hubungan parsial antara setiap variabel independen dan variabel dependen ditunjukkan menggunakan uji t. Alat lain yang digunakan untuk menentukan sejauh mana faktor independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan adalah koefisien determinasi (R kuadrat)."

a. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R-square, yang menggambarkan proporsi variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam model penelitian. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, diperoleh nilai R-square sebesar 0,536. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X1) dan *work-life balance* (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 53,6% variasi *burnout* (Y) pada karyawan PT X di Mojokerto. Sementara itu, sebesar 46,4% variasi *burnout* dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel dependen dan faktor independen secara bersamaan.

Tabel 4. Uji Si multan (Uji F)

Variabel	F	Sig.
Burnout	67.691	0.000

Nilai F = 67.691 adalah nilai yang diungkapkan oleh uji F, dengan tingkat signifikansi 0,000 (p<0,01). "Oleh karena itu, *burnout* dapat diprediksi oleh keseimbangan kehidupan kerja dan dedikasi organisasi. *Burnout* dalam fisioterapi dapat diprediksi oleh faktor-faktor seperti keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi. Dengan demikian, hipotesis pertama dapat diterima."

c. Uji Parsial (Uji t)

Tujuan "dari uji t parsial adalah untuk menemukan hubungan parsial antara variabel

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026

dependen dan independen. Metode ini juga menunjukkan seberapa besar kontribusi faktor independen terhadap total variasi pada variabel dependen. Dengan menggunakan uji t, seseorang dapat secara independen memastikan signifikansi dan intensitas korelasi antara variabel dependen dan independen."

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t	P	Keterangan
Komitmen organisasi	- 3,862	0,000	Signifikan
Work-life balancae	-9,637	0,000	Signifikan

Uji korelasi parsial menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki skor t sebesar -3,432, yang secara statistik signifikan pada tingkat 0,000 (p<0,01). Hal ini menunjukkan bahwa dedikasi terhadap perusahaan merupakan prediktor yang buruk terhadap burnout. Burnout kurang umum terjadi di antara mereka yang memiliki investasi emosional dalam organisasi mereka. Menurut hasil analisis, hipotesis kedua penelitian ini benar: terdapat korelasi antara burnout dan komitmen organisasi.

Sementara itu, uji korelasi parsial keseimbangan kerja-kehidupan menghasilkan skor t sebesar -9,637 pada tingkat signifikansi 0,000 (p<0,01). Hasil analisis menunjukkan bahwa work-life balance berperan sebagai prediktor negatif dengan burnout pada karyawan PT X. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat work-life balance yang dirasakan karyawan, semakin rendah tingkat burnout yang dialami. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis ketiga yang menyatakan adanya hubungan negatif antara work-life balance dan burnout pada karyawan PT X dinyatakan diterima.

d. Persamaan Regresi

Tabel 6. Persamaan Regresi

Variabel	*Unstandardized Coefficcient*		*Standarized Coefficient*		
	B	Std.Error	Beta	t	Sig
Constant	128.692	8.129	-	15.831	.000
Komitmen organisasi	-.366	.095	-.251	-3.862	.000
Work-life balance	-.834	.087	-.627	-9.637	.000

Persamaan regresi yang diperoleh adalah 128.692 + -3.862 (X1) +-9.637 (X2). Dengan konstanta sebesar 128.692 menyatakan bahwa:

1) Jika tidak ada komitmen organisasi dan work-life balance, maka burnout adalah 128.692
2) Setiap penambahan 1 skor komitmen organisasi akan mengurangi burnout sebesar -3.862
3) Setiap penambahan 1 skor work-life balance akan mengurangi burnout sebesar -9.637

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara komitmen organisasi dan work-life balance dengan burnout pada karyawan PT.X. Hasil analisis regresi berganda menunjukan bahwa hipotesis penelitian di terima. Hal ini membuktikan bahwa terdapat komitmen organisasi dan work-life balance dengan burnout. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan work-life balance dapat menjadi prediktor burnout pada karyawan PT X dapat di terima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat komitmen organisasi dan semakin rendah tingkat work-life

balance karyawan, semakin besar kemungkinan burnout dapat diprediksi. Sebaliknya, tingkat komitmen organisasi yang tinggi dan work-life balance yang tinggi dapat diprediksi menurunkan burnout pada karyawan.

Bedasarkan analisis regresi berganda, ditemukan bahwa komitmen organisasi memiliki korelasi negatif dengan burnout, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p<0,005$), artinya semakin tinggi komitmen organisasi, semakin rendah burnout pada karyawan, dan sebaliknya. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Putri dan Sembiring (2023) yang menemukan hubungan negatif kuat antara komitmen organisasi dan burnout pada karyawan PT. XYZ di Medan. Selain itu, hasil ini juga diperkuat oleh Kurniawati dan Nugroho (2019) yang meneliti karyawan industri manufaktur di Bandung. Mereka menemukan bahwa komitmen organisasi menurunkan kejenuhan dan kelelahan kerja, terutama pada pekerjaan yang memiliki beban produksi tinggi dan lingkungan kerja yang repetitif.

Hasil penelitian ini memiliki kontribusi praktis yang signifikan dalam upaya pencegahan dan pengelolahan burnout pada karyawan, khususnya di lingkungan kerja modern seperti PT X di Mojokerto. Dengan ditemukannya hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan burnout, intervensi organisasi sebaiknya difokuskan pada peningkatan rasa keterikatan emosional, loyalitas, dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Program penguatan nilai perusahaan yang dapat diterapkan seperti organizational value internalization, pelatihan kepemimpinan suportif, serta sistem penghargaan yang adil dapat membantu memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan meningkatnya komitmen ini, risiko burnout dapat ditekan karena karyawan akan lebih mampu menghadapi tekanan kerja dengan motivasi yang stabil.

Sementara itu hasil analisis regresi liniear berganda menunjukan hubungan negatif antara work-life balance dan burnout, dengan nilai signifikansi 0,000 (<0,005). Artinya, semakin tinggi tingkat work-life balance, semakin rendah tingkat burnout pada karyawan, dan begitu juga sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wulandari dan Suryani (2020) yang menemukan bahwa work-life balance berhubungan negatif secara signifikan dengan burnout pada karyawan sektor industri di Indonesia. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Sari dan Handayani (2019) pada karyawan perusahaan swasta di Indonesia menunjukkan bahwa penerapan kebijakan work-life balance, seperti pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel dan dukungan organisasi terhadap kebutuhan keluarga, berkontribusi dalam menurunkan tingkat burnout.

Hasil penelitian ini memiliki kontribusi praktis yang signifikan dalam upaya pencegahan dan pengelolaan burnout pada karyawan, khususnya di lingkungan kerja modern seperti PT X di Mojokerto. Dengan ditemukannya hubungan negatif antara work-life balance dengan burnout, organisasi perlu memberikan perhatian lebih pada upaya pengelolaan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Kebijakan organisasi yang mendukung work-life balance, seperti pengaturan jam kerja yang fleksibel, pembagian beban kerja yang proporsional, serta pemberian kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh waktu pemulihan yang memadai, dapat membantu menurunkan tingkat kelelahan kerja. Selain itu, dukungan organisasi terhadap kebutuhan personal dan keluarga karyawan juga berperan penting dalam menciptakan keseimbangan peran yang sehat. Dengan terjaganya work-life balance yang baik, karyawan akan memiliki kondisi fisik dan psikologis yang lebih stabil, sehingga mampu menghadapi tekanan kerja secara lebih adaptif dan risiko burnout dapat diminimalkan.

Penelitian ini masih memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu dipertimbangkan dalam menafsirkan hasil penelitian. Pertama, keterbatasan terdapat pada referensi yang relevan dalam literatur terdahulu, khususnya karena masih terbatasnya penelitian yang secara bersamaan membahas hubungan antara komitmen organisasi, work-life balance, dan burnout

pada karyawan di konteks perusahaan lokal. Kondisi ini menyebabkan acuan untuk membandingkan hasil penelitian dengan temuan sebelumnya menjadi relatif terbatas. Kedua, penelitian ini dilakukan pada karyawan PT X di Mojokerto dengan jumlah sampel tertentu, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi secara luas ke seluruh populasi karyawan di berbagai sektor industri atau wilayah lainnya.

Ketiga, penelitian ini belum mempertimbangkan faktor eksternal lain yang juga berpotensi memengaruhi burnout, seperti dukungan sosial dari rekan kerja, gaya kepemimpinan atasan, stres organisasi, maupun tingkat kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat memperkaya pemahaman mengenai penyebab dan dinamika burnout apabila diteliti lebih lanjut. Keempat, penelitian ini menggunakan desain korelasional, sehingga hubungan yang ditemukan antara komitmen organisasi, work-life balance, dan burnout tidak dapat diartikan sebagai hubungan sebab-akibat secara langsung. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan longitudinal atau eksperimental untuk menguji hubungan kausal secara lebih mendalam antara ketiga variabel tersebut

5. Simpulan

Berdasarkan hasil temuan dan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan work-life balance memiliki hubungan secara simultan dengan burnout pada karyawan PT X. Penelitian ini mengungkapkan bahwa rendahnya tingkat komitmen organisasi, yang tercermin dari lemahnya keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, rendahnya persepsi kerugian apabila meninggalkan organisasi, serta minimnya rasa kewajiban untuk tetap bertahan, berkontribusi terhadap meningkatnya burnout pada karyawan. Selain itu, rendahnya tingkat work-life balance, yang mencerminkan ketidakseimbangan antara tuntutan peran kerja dan kehidupan pribadi, juga berperan dalam meningkatkan risiko terjadinya burnout. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi dan work-life balance yang baik cenderung lebih mampu mengelola tekanan kerja secara adaptif, sehingga berperan dalam menurunkan tingkat burnout. Keterikatan psikologis yang kuat terhadap organisasi serta kemampuan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan karyawan memiliki sumber daya psikologis yang memadai dalam menghadapi tuntutan kerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasi dan pengelolaan work-life balance yang sehat merupakan langkah penting dalam upaya mengurangi burnout pada karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengupayakan strategi yang tidak hanya berfokus pada pengaturan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, tetapi juga pada penguatan keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penciptaan lingkungan kerja yang suportif, pemberian dukungan emosional, serta penerapan kebijakan kerja yang memungkinkan karyawan mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara adaptif. Dengan demikian, temuan dalam penelitian ini dapat menjadi landasan konseptual bagi pengembangan intervensi dan program organisasi yang bertujuan untuk menurunkan burnout melalui penguatan komitmen organisasi dan pengelolaan work-life balance secara berkelanjutan.

Daftar Referensi

Assa, A. F. (2022). DAMPAK BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP BURNOUT SYNDROME PADA KARYAWAN PT. SINERGI INTEGRA SERVICES. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *6*(3), 436–451. https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2454

Aura, D. R., & Sitorus, M. (2025). *Dampak Burnout Terhadap Produktivitas Dan Kesehatan Mental di Dunia Kerja*.

Azizah, M., Pamungkas, R., & Merdiaty, N. (2024). Kajian Literatur: Burnout & Strategi Penaganannya. *Jurnal Psikologi Dan Bimbingan Konseling*, *9*(1), 1–9.

Choeriyah, A. N., & Utami, A. T. (2023). Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Hybrid Working. *Jurnal Riset Psikologi*, 9–16. https://doi.org/10.29313/jrp.v3i1.1800

Christover, G., & Ie, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *3*(4), 999. https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13473

Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, *53*(6), 747–770. https://doi.org/10.1177/0018726700536001

Dewi, E. M. P., Irmayanti, S., Nahdah, N., Amrie, M. Y., Hidayat, T., Rismeianti, R., & Citra, Y. (2023). A Happy Strategy for Dealing with Burnout in Students and Workers. *Mattawang: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, *4*(1), 40–47. https://doi.org/10.35877/454RI.mattawang1394

Dzinnur, C. T. I., & Putra, A. R. (2022). Produktivitas Pekerja Konstruksi ditinjau dari Supervisi, Beban Kerja, dan Burnout. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, *3*(2), 49–55. https://doi.org/10.47065/jtear.v3i2.538

Firmansyah, M., Nainggolan, E. E., & Haque, S. A. U. (2025). Peran Interaksi Sosial dan Stres Akademik dalam Meningkatkan Work-Life Balance Mahasiswa Pekerja di Surabaya. *JIWA: Jurnal Psikologi Indonesia*, *2*(04). https://doi.org/10.30996/jiwa.v2i04.12591

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, *14*(4), 441–456. https://doi.org/10.1037/a0016737

Galis, E. E., & Puspitadewi, N. W. S. (2023). The Relationship between Work Life Balance and Burnout in PT. X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, *10*(3), 888–898.

Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, *3*(3), 11320–11330. https://j-innovative.org/index.php/Innovative

Khote, Y., Kinski, A., Sherly, S., Hartini, S., & Sitorus, F. D. (2024). BURNOUT DITINJAU DARI PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT X. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *8*(2), 770–781. https://doi.org/10.31955/mea.v8i2.4062

Manurung, R. N., & Bernarto, I. (2024). The Effect Of Work-Life Balance, Job Burnout, Organizational Commitment on Turnover Intention at XYZ Hospital in Bekasi. *MEC-J (Management and Economics Journal)*, *8*(1), 83–98. https://doi.org/10.18860/mec-j.v8i1.24183

Marrug, K. A., & Budiani, M. S. (2023). Hubungan Quality of work life Dengan Burnout Pada Karyawan PT. X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, *10*(3), 110–121.

Mazerolle, S. M., Eason, C. M., & Goodman, A. (2022). Work-life balance and career satisfaction among athletic trainers during a global pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(3), 1311. https://doi.org/10.3390/ijerph19031311

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, *1*(1), 61–89. https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, *14*(2), 224–247. https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1

Muliati, R. M. (2025). *Penentu Loyalitas Karyawan*. *5*(1), 1200–1205.

O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, *71*(3), 492–499. https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492

Putra, W. D., & Suhariadi, F. (2020). Hubungan antara work-family conflict dan work engagement dengan work-life balance pada karyawan wanita. *Jurnal Psikologi Ulayat*, *7*(1), 35–50. https://doi.org/10.24854/jpu157

Raharjo, S. T., & Prahara, S. A. (2019). Gambaran Burnout Pada Profesional Kesehatan Mental. *Fakultas Psikologi Universitas Borobudur*, *8*(1), 12–27.

Sirgy, M. J., & Lee, D.-J. (2018). Work-Life Balance: an Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*, *13*(1), 229–254. https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8

Toding, A., & Huwae, A. (2023). Jurnal Mirai Management. *Jurnal Mirai Management*, *8*(1), 336–346.

Yulianto, H. (2020). Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) Versi Bahasa Indonesia: Studi Validasi Konstruk pada Anggota Polisi. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia (JP3I)*, *9*(1), 19–29. https://doi.org/10.15408/jp3i.v9i1.13329