

Pengaruh Beban Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Burnout Karyawan Carafam Global Garmino

Devia Nur Rohmawati ^{1*}, Indra Hastuti ², Esti Dwi Rahmawati ³

^{1, 2, 3} Universitas Duta Bangsa Surakarta, Indonesia

* deviarohmawati4@gmail.com

Abstrak

Burnout telah menjadi salah satu masalah yang dapat menghambat kinerja dan kesejahteraan karyawan, khususnya pada industri padat karya. Beban kerja yang berlebihan dan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor yang dapat berkontribusi terhadap *burnout*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap *burnout* karyawan di Carafam Global Garmino. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *sampling jenuh* yang melibatkan seluruh 45 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, dengan koefisien regresi sebesar 0,710, nilai *t* sebesar 4,379, dan signifikansi <0,001. *Work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*, dengan koefisien regresi sebesar -0,575, nilai *t* sebesar -3,516, dan signifikansi sebesar 0,001. Kedua variabel independen secara bersama-sama menjelaskan 3,1% variasi *burnout*, sedangkan 96,9% lainnya dijelaskan oleh faktor di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan beban kerja secara proporsional serta penerapan *work-life balance* melalui pengaturan waktu kerja dan istirahat yang memadai untuk membantu mengurangi *burnout* karyawan.

Kata kunci: *Beban Kerja, Work-Life Balance, Burnout*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan Perusahaan. Perkembangan dunia industri yang semakin kompetitif menuntut Perusahaan untuk meningkatkan produktifitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi, baik dari segi kuantitas pekerjaan, target penyelesaian, maupun tanggung jawab yang harus dipenuhi. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menjadi sumber tekanan bagi karyawan apabila tidak diimbangi dengan kemampuan dan sumber daya yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaan (Robbins & Judge, 2019). Apabila tuntutan tersebut berlangsung secara terus-menerus tanpa diimbangi dengan kemampuan individu dalam mengelola tekanan kerja, maka kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat stres kerja yang berlangsung dalam waktu lama sehingga dapat menurunkan produktifitas, motivasi kerja, dan kualitas kinerja karyawan.

Carafam Global Garmino merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang industri garmen dengan aktivitas produksi yang berorientasi pada pencapaian target. Karakteristik pekerjaan di Perusahaan ini menuntut karyawan untuk bekerja secara cepat, teliti, dan mampu memenuhi target produksi sesuai waktu yang telah ditentukan. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan tekanan kerja yang apabila tidak dikelola dengan baik dapat memicu terjadinya *burnout* pada karyawan. *Burnout* merupakan kondisi yang berkaitan dengan hubungan individu

dengan pekerjaannya dan dapat berkembang Ketika terdapat ketidaksesuaian antara individu dengan berbagai aspek lingkuan kerja (Maslach & Leiter, 2022). Beban kerja yang tinggi dapat menjadi salah satu faktor yang berhubungan dengan munculnya *burnout* pada karyawan karena tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dapat meningkatkan kelelahan dan tekanan kerja (Atmaja & Suana, 2019; Darwianis et al., 2022).

Fenomena tersebut didukung oleh data absensi karyawan Carafam Global Garmino yang menunjukkan masih adanya ketidakhadiran karyawan karena izin, sakit, maupun tanpa keterangan selama periode pengamatan. Fluktuasi tingkat absensi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan yang perlu mendapat perhatian karena Tingkat ketidakhadiran sering dikaitkan dengan menurunnya kondisi fisik maupun psikologis karyawan. Oleh karena itu, data absensi menjadi salah satu indikator empiris yang menunjukkan pentingnya mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi *burnout* pada karyawan.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan Carafam Global Garmino

Bulan	Kehadiran (%)
Oktober	90%
November	97%
Desember	85%
Januari	79%
Februari	67%

Berdasarkan data tersebut, tingkat ketidakhadiran karyawan mengalami fluktuasi pada setiap bulan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan. Salah satu faktor yang diduga berkontribusi terhadap *burnout* adalah beban kerja. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan karyawan mengalami kelelahan karena harus menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak dengan target waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat meningkatkan tekanan psikologis karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu yang telah ditentukan (Baquero, 2023). Selain itu, masalah beban kerja juga dapat berkaitan dengan meningkatnya stress kerja dan *burnout* pada karyawan Ketika tuntutan pekerjaan yang diberikan tidak seimbang dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikannya (Sa'adah & Dhanial, 2025; Santoso et al., 2025).

Work-life balance berperan penting dalam membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, sehingga dapat mendukung kesejahteraan dan mengurangi risiko *burnout* (Lee & Sirgy, 2024). Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga berkaitan dengan tingkat *burnout* yang lebih rendah pada karyawan (Galis & Puspitadewi, 2023; Wicaksono et al., 2024). Temuan penelitian pada karyawan Generasi Z di perusahaan bidang industri di Jakarta Selatan menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang dalam interpretasinya menunjukkan bahwa kondisi keseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Salsabila et al., 2026). Penelitian lain juga menunjukkan adanya hubungan antara *work-life balance* dan *burnout* pada karyawan, sementara beban kerja turut berkaitan dengan tingkat *burnout* (Mauliddiyah & Widyastuti, 2025). Temuan tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* merupakan aspek penting dalam memahami kondisi psikologis dan perilaku kerja karyawan, khususnya dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Hubungan antara beban kerja, *work-life balance*, dan *burnout* telah banyak diteliti dalam berbagai konteks pekerjaan. Beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, yang menunjukkan bahwa peningkatan tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan tingkat *burnout* karyawan (Santoso et al., 2025). Peningkatan tuntutan pekerjaan juga berkaitan dengan meningkatnya kelelahan kerja pada karyawan (Putri & Izzati, 2022), sementara beban kerja secara signifikan berkontribusi terhadap *burnout* (Anggraini & Idulfilastri, 2023). Temuan pada karyawan Generasi Z di Jakarta menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap gangguan kesehatan mental, dengan kedua variabel tersebut secara simultan menjelaskan 40,9% variasi gangguan kesehatan mental (Hapiti et al., 2025). Dari perspektif *work-life balance*, keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik berhubungan dengan tingkat *burnout* yang lebih rendah pada karyawan (Galis & Puspitadewi, 2023). Hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa *work-life balance* dan beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan *burnout* (Mauliddiyah & Widyastuti, 2025). Secara keseluruhan, temuan tersebut menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja merupakan aspek yang relevan dalam memahami *burnout*.

Berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh beban kerja maupun *work-life balance* terhadap *burnout*. Sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor kesehatan, Pendidikan, dan Perusahaan jasa. Penelitian yang menguji kedua variabel tersebut pada industri garmen yang berorientasi pada target produksi memungkinkan munculnya kondisi kerja yang berbeda dibandingkan sektor lainnya. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap *burnout* pada karyawan Carafam Global Garmino. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap *burnout* secara bersamaan pada karyawan Carafam Global Garmino yang bergerak dalam industri garmen dan memiliki aktifitas kerja yang berorientasi pada pencapaian target produksi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai kondisi *burnout* pada karyawan di lingkungan kerja industri garmen, khususnya pada Carafam Global Garmino.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap *burnout* pada karyawan Carafam Global Garmino. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout*, serta menjadi bahan pertimbangan bagi Perusahaan dalam menyusun kebijakan pengelolaan beban kerja dan peningkatan *work-life balance* guna meminimalkan *burnout* pada karyawan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap *burnout* pada karyawan Carafam Global Garmino. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan antar variabel menggunakan analisis statistik berdasarkan data numerik yang diperoleh dari responden. Metode survei digunakan karena memungkinkan peneliti memperoleh informasi secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang telah disusun sesuai dengan indikator setiap variabel penelitian. Penelitian dilaksanakan pada bulan April - Juli di Carafam Global Garmino yang berlokasi di Kecamatan Polokarto, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah. Lokasi penelitian dipilih karena perusahaan tersebut

memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut penyelesaian target produksi dalam waktu tertentu sehingga relevan untuk mengkaji Tingkat beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, serta kondisi *burnout* yang dialami karyawan.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Carafam Global Garmino yang berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (*sensus*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi *relative* terbatas sehingga seluruh karyawan dapat dijadikan responden untuk memperoleh Gambaran kondisi penelitian secara menyeluruh. Penggunaan seluruh populasi sebagai sampel diharapkan dapat meningkatkan Tingkat representatif data dan meminimalkan kesalahan pengambilan sampel (*sampling error*). Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan mampu menggambarkan kondisi nyata yang terjadi pada seluruh karyawan di Perusahaan tersebut.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, artikel jurnal, dan dokumen lain yang berkaitan dengan topik penelitian. Proses pengumpulan data dilakukan secara langsung kepada responden setelah memperoleh izin dari pihak Perusahaan. Sebelum kuesioner disebarkan, peneliti memastikan bahwa setiap pernyataan mudah dipahami oleh responden sehingga dapat mengurangi kesalahan dalam pengisian. Seluruh responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian serta dijamin kerahasiaan identitasnya sehingga diharapkan dapat memberikan jawaban secara jujur sesuai dengan kondisi yang dialami.

Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Kuesioner penelitian terdiri atas 15 pernyataan, variabel beban kerja diukur menggunakan lima indikator, yaitu banyaknya pekerjaan, target kerja, kebosanan, standar pekerjaan, dan kondisi pekerjaan. Variabel *work-life balance* diukur menggunakan lima indikator keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan, sedangkan variabel *burnout* diukur menggunakan indikator kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan selama bekerja, dan kehabisan energi kerja. Seluruh indikator diadaptasi dari penelitian terdahulu yang relevan. Kuesioner disebarkan secara online melalui google form kepada seluruh responden setelah memperoleh izin dari pihak Perusahaan. Sebelum pengisian, responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan petunjuk pengisian kuesioner. Variabel beban kerja diukur menggunakan lima indikator, yaitu banyaknya pekerjaan, target kerja, kebosanan, standar pekerjaan, dan kondisi pekerjaan. Variabel *work-life balance* diukur menggunakan indikator keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan, sedangkan variabel *burnout* diukur menggunakan indikator kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan selama bekerja, dan kehabisan energi kerja. Seluruh indikator diadaptasi dari penelitian terdahulu yang relevan.

Teknik Analisis data dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan instrument penelitian layak digunakan. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap *burnout*. Pada artikel ini, model regresi disesuaikan dengan dua variabel independen, yaitu beban kerja dan *work-life balance* dan independen yaitu *burnout*.

Hasil

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden disajikan untuk memberikan Gambaran mengenai profil responden yang menjadi sampel penelitian. Penelitian ini melibatkan 45 karyawan Carafam Global Garmino yang dipilih menggunakan Teknik sampling jenuh. Karakteristik respondendikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	7	15,6%
	Perempuan	38	84,4%
Usia	< 25 tahun	10	22,2%
	25-30 tahun	14	31,1%
	> 30 tahun	21	46,7%
Masa Kerja	< 1 tahun	14	31,8%
	1-3 tahun	25	54,5%
	>3 tahun	6	13,7%

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 38 orang (84,4%), berusia di atas 30 tahun sebanyak 21 orang (46,7%), dan memiliki masa kerja 1–3 tahun sebanyak 25 orang (54,5%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh karyawan perempuan dengan usia relatif matang dan pengalaman kerja menengah, sehingga karakteristik tersebut menjadi gambaran penting dalam memahami kondisi responden penelitian.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi variabel beban kerja, work-life balance, dan burnout berdasarkan jawaban 45 responden. Analisis deskriptif meliputi nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi pada masing-masing variabel.

Tabel 3. Analisis Deskriptif

	N	Descriptive Statistics			
		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BEBAN_KERJA	45	13	24	21,18	2,114
WLB	45	15	25	19,80	2,095
BURNOUT	45	15	25	20,20	2,897
Valid N (listwise)	45				

Berdasarkan Tabel 3, variabel beban kerja memiliki nilai *mean* sebesar 21,18, *work-life balance* sebesar 19,80, dan *burnout* sebesar 20,20. Nilai *mean* tersebut menggambarkan kecenderungan umum jawaban responden terhadap indikator pada masing-masing variabel. Perbedaan nilai *mean* menunjukkan variasi kecenderungan respons responden dalam menilai beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan kondisi *burnout* yang mereka alami.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *r-hitung* dengan *r-tabel* pada tingkat signifikansi yang ditetapkan. Hasil pengujian validitas setiap item pernyataan disajikan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0.829	0.294	Valid
	X1.2	0.647	0.294	Valid
	X1.3	0.826	0.294	Valid
	X1.4	0.517	0.294	Valid
	X1.4	0.607	0.294	Valid
Work-Life Balance (X2)	X2.1	0.748	0.294	Valid
	X2.2	0.771	0.294	Valid
	X2.3	0.705	0.294	Valid
	X2.4	0.808	0.294	Valid
	X2.5	0.809	0.294	Valid
Burnout (Y)	Y.1	0.783	0.294	Valid
	Y.2	0.772	0.294	Valid
	Y.3	0.696	0.294	Valid
	Y.4	0.822	0.294	Valid
	Y.5	0.769	0.294	Valid

Berdasarkan Tabel 4, seluruh item pernyataan pada variabel beban kerja, *work-life balance*, dan *burnout* memiliki nilai *r-hitung* yang lebih besar daripada *r-tabel* sebesar 0,294. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap item mampu mengukur konstruk yang diteliti secara memadai. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen dalam pengumpulan data penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* untuk menilai konsistensi internal setiap item pernyataan dalam masing-masing variabel. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* melebihi batas yang telah ditetapkan. Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.732	Reliabel
Work-Life Balance (X2)	0.818	Reliabel
Burnout (Y)	0.826	Reliabel

Berdasarkan Tabel 5, variabel beban kerja, *work-life balance*, dan *burnout* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki konsistensi internal yang memadai dalam mengukur masing-masing variabel. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Asumsi klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal sehingga memenuhi salah satu asumsi dalam analisis regresi linier berganda. Pengujian dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal	Mean	0,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2,21741895
Most Extreme	Absolute	0,100
Differences	Positive	0,064
	Negative	-0,100
Test Statistic		0,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi (*Asymp.Sig. 2-tailed*) 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data penelitian berdistribusi normal sehingga memenuhi salah satu asumsi dalam analisis regresi linier berganda.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada table 7.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
		Collinearity Statistics
Model		Tolerance VIF
1	BEBAN_KERJA	0,996 1,004
	WLB	0,996 1,004

a. Dependent Variable: BURNOUT

Berdasarkan Tabel 7, seluruh variabel independen memiliki *Tolerance* 0,996 lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) 1,004 kurang dari 10. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan metode *Glejser* dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen dalam model. Kriteria pengujian didasarkan pada nilai signifikansi, yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	3,441	2,753		1,250 0,218
	BEBAN_KERJA	-0,111	0,098	-0,173	-1,135 0,263
	WLB	0,032	0,098	0,050	0,328 0,745

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan Tabel 8, hasil uji *Glejser* menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,263 > 0,05$, sedangkan *work-life balance* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,745 > 0,05$. Dengan demikian, kedua variabel independen tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap *burnout*. Analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi kontribusi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen berdasarkan nilai koefisien regresi yang diperoleh. Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	16,547	4,580		3,613	0,001
BEBAN_KERJA	0,710	0,162	0,518	4,379	0,000
WLB	-0,575	0,164	-0,416	-3,516	0,001

a. Dependent Variable: BURNOUT

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang menggambarkan hubungan antara beban kerja dan *work-life balance* terhadap *burnout*. Persamaan regresi tersebut menunjukkan arah pengaruh masing-masing variabel independen terhadap *burnout*. Hasil ini menjadi dasar pengujian hipotesis penelitian.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji parsial disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	16,547	4,580		3,613	0,001
BEBAN_KERJA	0,710	0,162	0,518	4,379	0,000
WLB	-0,575	0,164	-0,416	-3,516	0,001

a. Dependent Variable: BURNOUT

Berdasarkan Tabel 10, variabel beban kerja dan *work-life balance* memiliki nilai signifikansi beban kerja 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan *work-life balance* 0,0001 lebih kecil dari 0,05 sehingga berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua hipotesis penelitian dapat diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.177 ^a	0,031	-0,015	1,36431
a. Predictors: (Constant), WLB, BEBAN_KERJA				

Berdasarkan Tabel 11, nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel beban kerja dan *work-life balance* yaitu 0,031 (3,1%) dalam menjelaskan variasi *burnout*, sedangkan sisanya 96,9 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan Carafam Global Garmino. Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien sebesar 0,710 dengan nilai *t* sebesar 4,379 dan signifikansi <0,001. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja diikuti oleh peningkatan tingkat *burnout* yang dialami karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tuntutan pekerjaan, target produksi, serta standar penyelesaian pekerjaan dapat meningkatkan tekanan dan kelelahan karyawan apabila berlangsung secara terus-menerus.

Beban kerja berkaitan dengan tuntutan yang harus dipenuhi individu dalam melaksanakan pekerjaan, baik dari aspek kuantitas maupun kompleksitas tugas. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu untuk mengelolanya, kondisi tersebut dapat meningkatkan beban mental dan fisik yang pada akhirnya berpotensi menimbulkan kelelahan kerja. Konsep beban kerja dalam *NASA Task Load Index* menjelaskan bahwa persepsi terhadap beban kerja dapat terbentuk dari tuntutan mental, fisik, temporal, serta aspek usaha dan frustrasi yang muncul selama pelaksanaan pekerjaan (Ghina & Idulfilastri, 2022). Beban kerja yang berlangsung secara berkelanjutan tanpa pengelolaan yang memadai juga dapat meningkatkan risiko *burnout* karena karyawan memiliki keterbatasan sumber daya untuk mempertahankan performa secara terus-menerus (Aviadi et al., 2024).

Temuan penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui perspektif *burnout* yang memandang kondisi tersebut sebagai respons terhadap tekanan pekerjaan yang berlangsung secara berkepanjangan. *Burnout* berkaitan dengan kelelahan emosional, sikap negatif atau sinisme terhadap pekerjaan, serta menurunnya persepsi terhadap pencapaian profesional ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan secara terus-menerus. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia dapat meningkatkan kemungkinan munculnya kondisi tersebut. Dengan demikian, semakin besar tuntutan yang harus diselesaikan karyawan tanpa dukungan sumber daya dan pemulihan yang memadai, semakin besar pula potensi kelelahan yang dialami.

Kondisi tersebut relevan dengan karakteristik pekerjaan di Carafam Global Garmino yang menerapkan target produksi harian. Sistem kerja berbasis target menuntut karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu tertentu dengan tetap mempertahankan kualitas hasil produksi. Tuntutan untuk memenuhi kuantitas dan kualitas pekerjaan secara bersamaan dapat meningkatkan tekanan kerja, terutama ketika volume pekerjaan meningkat atau waktu penyelesaian terbatas. Beban kerja yang tidak dikelola secara proporsional dapat menyebabkan waktu pemulihan karyawan menjadi berkurang sehingga akumulasi kelelahan lebih mudah terjadi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan tuntutan pekerjaan dapat diikuti dengan meningkatnya kelelahan yang dialami individu dalam menjalankan pekerjaannya (Santoso et al., 2025). Temuan serupa juga menunjukkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan peningkatan *burnout* ketika tuntutan pekerjaan berlangsung secara intensif dan tidak diimbangi dengan pengelolaan yang memadai (Ghina & Idulfilastri, 2022). Hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa beban kerja perlu menjadi perhatian dalam upaya mengendalikan *burnout* pada lingkungan kerja industri.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya perusahaan melakukan pengelolaan beban kerja secara proporsional. Pengelolaan tersebut dapat dilakukan melalui pembagian tugas yang sesuai dengan kapasitas karyawan, penyesuaian target dengan kondisi operasional, pengaturan waktu kerja dan istirahat, serta pemantauan beban kerja pada periode dengan tuntutan produksi yang tinggi. Langkah tersebut tidak hanya ditujukan untuk menjaga pencapaian target produksi, tetapi juga untuk mengurangi akumulasi kelelahan yang dapat meningkatkan risiko *burnout*.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Burnout

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan Carafam Global Garmino. Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien sebesar -0,575 dengan nilai *t* sebesar -3,516 dan signifikansi sebesar 0,001. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik *work-life balance* yang dimiliki karyawan, semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kemungkinan munculnya kelelahan kerja.

Work-life balance menggambarkan kemampuan individu dalam mengelola dan memenuhi tuntutan pekerjaan serta kehidupan pribadi secara seimbang. Keseimbangan tersebut berkaitan dengan kemampuan individu mengalokasikan waktu, energi, dan perhatian terhadap berbagai peran yang dimiliki sehingga tuntutan dari satu domain tidak secara berlebihan mengganggu domain lainnya. Kondisi keseimbangan yang lebih baik dapat membantu individu mengurangi konflik peran serta tekanan yang muncul akibat tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Ulum & Sinollah, 2025). Pemenuhan tanggung jawab dalam pekerjaan, keluarga, dan kehidupan sosial secara proporsional juga dapat mendukung kemampuan individu dalam mengelola tekanan dan mengurangi risiko *burnout* (Ogakwu et al., 2022).

Hubungan negatif antara *work-life balance* dan *burnout* menunjukkan bahwa kehidupan pribadi dapat menjadi ruang pemulihan setelah karyawan menyelesaikan tuntutan pekerjaannya. Waktu yang memadai untuk beristirahat, menjalankan aktivitas pribadi, dan berinteraksi dengan keluarga maupun lingkungan sosial dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memulihkan energi setelah menghadapi tekanan pekerjaan. Sebaliknya, ketika tuntutan pekerjaan mengambil sebagian besar waktu dan energi individu, kesempatan untuk melakukan pemulihan dapat menjadi terbatas sehingga kelelahan lebih mudah terakumulasi.

Kondisi tersebut relevan dengan lingkungan kerja Carafam Global Garmino yang memiliki target produksi dan tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam periode tertentu. Karyawan yang mampu mengatur waktu kerja dan kehidupan pribadi secara lebih seimbang memiliki kesempatan yang lebih baik untuk memperoleh waktu istirahat dan pemulihan. Keseimbangan tersebut dapat membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan

kebutuhan pribadi secara berlebihan. Sebaliknya, keterbatasan waktu untuk beristirahat dan menjalankan aktivitas di luar pekerjaan dapat memperbesar tekanan yang dirasakan dan meningkatkan risiko *burnout*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi berkaitan dengan penurunan tingkat *burnout* yang dialami karyawan (Galis & Puspitadewi, 2023). Hasil ini memperkuat pandangan bahwa pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja bukan hanya berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan pribadi karyawan, tetapi juga memiliki relevansi terhadap kondisi psikologis dalam menjalankan pekerjaan.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya perusahaan menciptakan kondisi kerja yang memberikan ruang bagi karyawan untuk mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pengaturan jam kerja yang efektif, pemberian waktu istirahat yang memadai, pengelolaan target kerja secara realistis, serta penerapan kebijakan yang memungkinkan karyawan memperoleh waktu pemulihan. Dukungan tersebut diharapkan dapat membantu mengurangi akumulasi kelelahan dan menjaga kesejahteraan karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan *work-life balance* memiliki arah pengaruh yang berbeda terhadap *burnout*. Beban kerja berpengaruh positif, sedangkan *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *burnout*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan risiko *burnout*, sementara kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berkaitan dengan tingkat *burnout* yang lebih rendah.

Kesimpulan

Bedasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan Carafam Global Garmino. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami. Sebaliknya, *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, semakin rendah tingkat *burnout* yang dirasakan. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja serta peningkatan *work-life balance* merupakan factor penting yang harus diperhatikan Perusahaan dalam Upaya mengurangi *burnout* dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Carafam Global Garmino perlu memberikan perhatian terhadap pengelolaan beban kerja dan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi karyawan. Mengingat beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, Perusahaan dapat melakukan pembagian pekerjaan secara proposional, menyesuaikan target kerja dengan kemampuan karyawan, serta memberikan waktu istirahat yang memadai. Selain itu, karena *work-life balance* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*, Perusahaan perlu menciptakan pengaturan kerja yang mendukung karyawan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Upaya tersebut dapat dilakukan sebagai Langkah untuk mengurangi risiko *burnout* dan mendukung kesejahteraan karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu Perusahaan, yaitu Carafam Global Garmino, sehingga hasil penelitian belum dapat di generalisasikan pada Perusahaan atau sektor industri lainnya. Kedua, penelitian hanya

menganalisis pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap *burnout*, sehingga masih terdapat factor lain yang berpotensi memengaruhi *burnout* namun belum dikaji dalam penelitian ini. Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan *burnout*, seperti stress kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan. Selain itu, penelitian juga dapat dilakukan pada perusahaan dengan karakteristik yang berbeda dan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian dapat memberikan Gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *burnout*.

Acknowledgment

-

Daftar pustaka

- Achsanuddin, A. N., & Nur R, M. (2025). Pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction* karyawan dengan *burnout* sebagai variabel intervening pada PT Pama Persada Nusantara Site KPCT. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 3(5), 1118–1122. <https://doi.org/10.57141/kompeten.v3i5.180>
- Anggraini, M. Z., & Idulfilastri, R. M. (2023). Peran beban kerja terhadap *burnout* pada karyawan PT X. *Journal on Education*, 5(2), 5212–5218. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1081>
- Atmaja, I. G. I. W., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap *burnout* dengan *role stress* sebagai variabel mediasi pada karyawan Rumours Restaurant. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 815–844. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i02.p09>
- Baquero, A. (2023). Hotel employees' burnout and intention to quit: The role of psychological distress and financial well-being in a moderation mediation model. *Behavioral Sciences*, 13(2), 84. <https://doi.org/10.3390/bs13020084>
- Darwianis, F., Mora, Z., & Zati, M. R. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *burnout* pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Langsa. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajerial Terapan*, 1(3), 219–228.
- Dida Nurmaulida, N., Nandang, & Pranata, R. M. (2026). Pengaruh *work life balance* dan *social support* terhadap *burnout* pada karyawan PT. Sum Hing Indonesia. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 5(2), 212–230. <https://doi.org/10.30640/digital.v5i2.6533>
- Galis, E. E., & Puspitadewi, N. W. S. (2023). Hubungan *work life balance* dengan *burnout* pada karyawan PT. X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(3), 888–898. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i03.57299>
- Ghina, A. M., & Idulfilastri, R. M. (2022). Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap *burnout* pada karyawan startup X. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(6), 13099–13104. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.10718>
- Hapiti, D. R., Dara, D., & Handaru, A. W. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Gangguan Kesehatan Mental Karyawan Generasi Z. *Journal Social Society*, 5(2), 1048–1059. <https://doi.org/10.54065/jss.5.2.2025.828>

- Kukosuway, A. A., & Fitriana, N. (2026). Hubungan *burnout* dengan *work-life balance* pada karyawan di PT. X. *Dinamika Psikologis: Jurnal Ilmiah Psikologis*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.26486/mzygch07>
- Lee, D.-J., & Sirgy, M. J. (2024). *Organizational strategies for work-life balance: For whom, why, and under what conditions*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-56314-0>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2022). *The burnout challenge: Managing people's relationships with their jobs*. Harvard University Press. <https://doi.org/10.4159/9780674287297>
- Mauliddiyah, D., & Widyastuti, W. (2025). The relationship between work-life balance and workload with burnout in nurses. *Proceeding of International Conference on Social Science and Humanity*, 2(3), 630–641. <https://doi.org/10.61796/icossh.v2i3.97>
- Ogakwu, N. V., Ede, M. O., Amaeze, F. E., Manafa, I., Okeke, F. C., Omeke, F., Amadi, K., Ede, A. O., & Ekesionye, N. E. (2022). Occupational health intervention for work-life balance and burnout management among teachers in rural communities. *Journal of Community Psychology*, 50(7), 2923–2937. <https://doi.org/10.1002/jcop.22806>
- Putri, B. D. G. S., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan bagian *mixing*. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 130–141. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i4.46656>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sa'adah, N., & Dhanial, D. R. (2025). Hubungan antara beban kerja subjektif dengan *co-worker support* terhadap *burnout* pada karyawan produksi PT. X. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 11(1), 232. <https://doi.org/10.35906/jurman.v11i1.2532>
- Salsabila, K., Dara, D., & Handaru, A. W. (2026). Pengaruh Job Insecurity, Burnout, dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z Perusahaan Bidang Industri di Jakarta Selatan. *Journal Social Society*, 6(1), 707–720. <https://doi.org/10.54065/jss.6.1.2026.1049>
- Santoso, S. A., Nainggolan, E. E., & Muslikah, E. D. (2025). Hubungan antara *workload* dan *burnout* pada karyawan di Surabaya dengan *effort-reward imbalance* sebagai variabel moderator. *Jurnal Ilmu Psikologi dan Kesehatan*, 1(4), 181–190.
- Ulum, M., & Sinollah, S. (2025). Pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap motivasi kerja karyawan Generasi Z (Studi pada PT Gudang Baru Berkah). *DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 10(2), 415–428. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v10i2.6938>
- Wicaksono, L., Noviekayati, I. G. A. A., & Rina, A. P. (2024). Peran *work-life balance* dengan *burnout* pada karyawan PT X. *Jiwa: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(2), 513–532. <https://doi.org/10.30996/jiwa.v2i2.11504>