



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 3823-3830

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh WorkLife Balance, Dukungan Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Burnout pada Karyawan Gen Z di Perusahaan Start Up: Studi Kasus Codero

Indina Dhesta Nugrahaeni, Shoma Febriyani, Palahiyah, Adissya Maya Andara, Novia Ardila Haidir

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Primagraha

indinadhesta@gmail.com, shomafebriyani@gmail.com, falahiyah93@gmail.com, aramaia20@gmail.com,
ardilanovia39@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *worklife balance*, dukungan organisasi dan motivasi kerja terhadap burnout, baik secara parsial maupun simultan. Fenomena dalam penelitian ini meliputi: (1) Seberapa besar pengaruh *worklife balance* terhadap burnout, (2) Seberapa besar pengaruh dukungan organisasi terhadap burnout, (3) Seberapa besar motivasi kerja terhadap burnout, dan (4) Seberapa besar pengaruh *worklife balance*, dukungan organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap burnout. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang disebarakan kepada 42 karyawan Generasi Z di Codero. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, *Worklife Balance*, *Dukungan Organisasi*, dan *Motivasi Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Burnout. Semakin tinggi *Worklife Balance* yang dirasakan oleh responden, semakin tinggi pula tingkat Burnout yang dialami. Implikasinya, peningkatan dukungan organisasi yang diterima karyawan justru diiringi dengan kenaikan tingkat kelelahan emosional (burnout) yang dialami. Dan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin besar pula potensi munculnya burnout. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap Burnout. Temuan ini menyiratkan bahwa meskipun *Worklife Balance*, *Dukungan Organisasi*, dan *Motivasi Kerja* umumnya dianggap sebagai faktor protektif, dalam konteks spesifik startup Codero, ketiganya justru berkontribusi terhadap peningkatan Burnout. Hal ini diduga kuat karena tingginya tuntutan kerja, budaya kerja yang intens, dan ekspektasi kinerja yang tinggi, di mana keseimbangan, dukungan, dan motivasi yang dirasakan justru dapat memicu tekanan berlebih dan kelelahan kronis (burnout) jika tidak dikelola dengan tepat.

Kata kunci: Worklife Balance, Dukungan Organisasi, Motivasi Kerja, Burnout.

1. Latar Belakang

Kemajuan teknologi dan digitalisasi telah mendorong pertumbuhan pesat perusahaan startup di Indonesia. Startup dikenal dengan lingkungan kerja yang cepat, dinamis, dan sering kali tidak memiliki struktur organisasi seformal perusahaan konvensional. Dalam konteks ini, generasi Z yang mulai mendominasi dunia kerja menghadapi berbagai hambatan, khususnya dalam upaya mempertahankan keselarasan antara pekerjaan di kantor dengan kehidupan di rumah, serta mengelola tekanan kerja yang tinggi. Gen Z dinilai berkarakter unik, seperti preferensi terhadap fleksibilitas kerja, pencarian makna dalam pekerjaan, dan kepedulian terhadap kesehatan mental. Mereka sangat menghargai *worklife balance* dan merasa lebih puas ketika dapat mengimbangi pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, jika keseimbangan ini tidak tercapai, maka risiko burnout akan meningkat. Burnout merupakan kondisi di mana orang lelah secara emosional, mental dan fisik yang terjadi akibat tekanan kerja berkepanjangan.

Dampak burnout di kalangan karyawan Generasi Z di perusahaan startup Codero sangat signifikan dan merugikan, baik bagi individu maupun organisasi. Berdasarkan hasil pengumpulan data internal di Codero, terungkap bahwa salah satu penyebab utama gangguan keselarasan pekerjaan dengan kehidupan pribadi (*worklife balance*) yang berkontribusi pada terjadinya burnout adalah tingginya frekuensi lembur. Sejumlah besar karyawan harus bekerja melewati jam kerja normal karena beban tugas yang berat dan deadline yang mendesak. Selain itu, budaya kerja yang menuntut dan sering kali menganggap lembur sebagai hal yang biasa membuat karyawan merasa tertekan dan kewalahan.

Pengaruh WorkLife Balance, Dukungan Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Burnout pada Karyawan Gen Z di Perusahaan Start Up: Studi Kasus Codero

Data juga menunjukkan bahwa kurangnya fleksibilitas dalam jam kerja dan kebijakan kerja jarak jauh menjadi penghalang signifikan bagi karyawan dalam mengatur waktu mereka secara efektif. Ketidakjelasan dalam peran dan minimnya dukungan dari manajemen semakin memperburuk situasi ini, sehingga banyak 6 karyawan kesulitan untuk menyeimbangkan beban kerja dengan kehidupan pribadi mereka.

Dukungan organisasi yang tersedia saat ini ternyata tidak memenuhi harapan. Banyak karyawan merasa bahwa program kesejahteraan dan pengembangan yang disediakan tidak cukup untuk membantu mereka mengatasi stres dan tantangan yang dihadapi. Hal ini berkontribusi pada rendahnya motivasi kerja, yang mana karyawan menganggap kurang termotivasi dalam menghasilkan yang terbaik karena kurangnya pengakuan dan kesempatan untuk berkembang. Karyawan yang merasa tidak didukung dalam pengembangan karir dan kesejahteraan mental mereka cenderung mengalami penurunan semangat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan risiko burnout.

Selain itu, tekanan dari lingkungan kerja dan rekan-rekan yang juga sering lembur menciptakan budaya lembur yang sulit dihindari. Perubahan dalam kehidupan pribadi, seperti tanggung jawab keluarga, juga menambah beban psikologis yang dihadapi oleh karyawan. Oleh karena itu, data internal Codero menekankan pentingnya perbaikan kebijakan yang mendukung fleksibilitas, memberikan dukungan organisasi yang lebih baik, dan mengakui kontribusi.

Burnout dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, mencakup aspek keseimbangan kehidupan-kerja (worklife balance), dukungan dari organisasi (perceived organizational support), dan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik dalam pelaksanaan tugas. Penelitian menunjukkan bahwa ketidakseimbangan dalam aspek-aspek ini, kurangnya dukungan dari pihak organisasi, dan rendahnya motivasi dapat menyebabkan stres dan kelelahan pada individu yang mengalami burnout.

Penulis memilih judul penelitian ini karena melihat pentingnya memahami faktor-faktor penyebab burnout pada karyawan Generasi Z di perusahaan startup seperti CODERO, mengingat dinamika kerja yang unik dan tekanan tinggi di industri ini. Ketertarikan khusus muncul dari kurangnya penelitian yang menganalisis secara komprehensif Pengaruh simultan dari seimbangannya kehidupan-kerja (worklife balance), dukungan organisasi, dan motivasi kerja terhadap kelelahan emosional (burnout), terutama dalam konteks startup pendidikan teknologi di Indonesia yang mendukung generasi muda.

2. Tinjauan Teori

2.1. Worklife Balance

Berkenaan dengan kemampuan seseorang dalam menyesuaikan kewajiban kerja dan urusan pribadi secara seimbang. Konsep ini mencakup pengaturan waktu dan energi antara tanggung jawab profesional dengan kebutuhan pribadi seperti keluarga, istirahat, dan pengembangan diri. WLB yang baik ditandai dengan minimnya konflik antara dunia kerja dan kehidupan di luar kerja, serta tercapainya kepuasan dalam kedua aspek tersebut. Dalam konteks pekerja modern, Worklife balance (WLB) bukan semata mengenai alokasi waktu yang proporsional, tetapi juga meliputi kualitas pengelolaan stres, fleksibilitas kerja, dan kemampuan memutuskan batasan yang sehat dimana pekerjaan dengan kehidupan pribadi seimbang. Keseimbangan ini menjadi semakin penting di era digital dimana batasan waktu bekerja dengan waktu pribadi seringkali menjadi kabur, terutama bagi generasi muda yang menghadapi tuntutan pekerjaan yang dinamis dan kompetitif.

Menurut Kharisma Imany (2022), worklife balance didefinisikan sebagai kapasitas individu dalam mengelola dan menyeimbangkan tuntutan profesional dan personal. Bagi karyawan Generasi Z di lingkungan startup, pencapaian keseimbangan ini merupakan faktor kritis untuk memitigasi tingkat burnout yang kerap dialami. Temuan studi mengungkapkan bahwa tenaga kerja Generasi Z yang mampu mengelola tuntutan profesional dan personal secara seimbang menunjukkan kecenderungan tingkat burnout yang lebih rendah dibandingkan dengan kolega yang kurang mampu mencapainya.

Oleh karena itu, perusahaan startup perlu memprioritaskan upaya peningkatan keseimbangan ini guna mendukung kesehatan mental dan produktivitas karyawan Gen Z. Menurut Desnithalia dan Purba (2021), worklife balance didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam mengelola dan menyelaraskan tuntutan yang bersumber dari domain pekerjaan dan kehidupan personal. Sebagai ilustrasi, perawat Generasi Z di sektor kesehatan yang berhasil mencapai keseimbangan ini menunjukkan penurunan signifikan pada tingkat stres mereka. Ini berdampak positif pada kesehatan mental mereka dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada

pasien. Oleh karena itu, dukungan dari organisasi kesehatan dan perusahaan startup sangat penting guna menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi terwujudnya keseimbangan tersebut, sehingga tenaga kerja Generasi Z mampu memberikan kontribusi optimal sekaligus menjaga kesejahteraan psikofisik mereka.

Menurut peneliti Linda Rohmawati dan Dijah Julindrastuti (2025), terdapat pengaruh signifikan antara keseimbangan kerja-hidup (WLB) dan tingkat burnout. Penelitian tersebut memperlihatkan bahwa pencapaian keseimbangan hidup dalam bekerja yang semakin baik berkorelasi dengan penurunan tingkat sindrom kelelahan (burnout) pada tenaga kerja.

Kemampuan seseorang untuk mengimbangi kebutuhan mereka untuk pekerjaan dan kebutuhan mereka untuk kehidupan pribadi disebut Worklife Balance (WLB), seperti keluarga, hobi, dan kegiatan sosial. WLB yang baik akan membantu karyawan mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan hidup.

2.2. Dukungan Organisasi

Persepsi karyawan bahwa perusahaan menghargai jerih payah mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Konsep ini mencakup berbagai bentuk dukungan yang diberikan perusahaan, mulai dari dukungan emosional seperti pengakuan atas prestasi, hingga dukungan instrumental berupa sumber daya dan fasilitas yang memadai untuk menjalankan tugas. Dukungan organisasi yang baik tercermin dari kebijakan perusahaan yang pro-karyawan, budaya kerja yang kolaboratif, serta hubungan atasan-bawahan yang suportif.

Dalam konteks generasi Z di perusahaan startup, dukungan organisasi menjadi semakin relevan mengingat karakteristik mereka yang menginginkan pengakuan, perkembangan karir yang jelas, serta lingkungan kerja yang inklusif. Dukungan organisasi dapat diwujudkan melalui berbagai program seperti pelatihan pengembangan keterampilan, sistem reward yang transparan, kebijakan kerja fleksibel, serta perhatian terhadap kesehatan mental karyawan. Bentuk dukungan ini tidak hanya berperan dalam meningkatkan motivasi dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan, tetapi juga berfungsi sebagai faktor pelindung terhadap stres dan burnout. Di lingkungan startup yang dinamis dan penuh tekanan, dukungan organisasi yang memadai dapat membantu karyawan, khususnya generasi Z, untuk beradaptasi dengan tuntutan kerja sekaligus menjaga keseimbangan kehidupan profesional dan pribadi mereka. Dengan demikian, dukungan organisasi adalah faktor kunci untuk menciptakan lingkungan organisasi yang berfokus pada well-being dan efisiensi operasional.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Noel Datubara, Harol R. Lumapow, dan Melkian Naharia (2024), Dukungan organisasi dapat dikatakan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana institusi tempat bekerja dapat menghargai kontribusi yang diberikan dan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Ini sangat relevan bagi karyawan Gen Z di perusahaan startup, di mana dukungan dapat berupa mendengarkan keluhan mereka, memberikan bantuan saat menghadapi masalah, serta memperlakukan mereka dengan layak. Menurut penelitian, dukungan organisasi yang kuat berpotensi memberikan kontribusi terhadap penurunan angka burnout di kalangan tenaga kerja Generasi Z, karena mereka merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugas mereka. Maka dari itu, dukungan organisasi sangat penting untuk membangun suasana kerja yang baik, sehingga karyawan menjadi lebih termotivasi dan berprestasi.

Dukungan organisasi didefinisikan sebagai persepsi karyawan terhadap besarnya bantuan emosional dan instrumental yang diberikan oleh perusahaan. Peran utamanya adalah memfasilitasi karyawan dalam mengelola tekanan kerja serta mempertahankan keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal.

2.3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kekuatan internal yang menggerakkan individu untuk meraih sasaran karir dan memberikan kontribusi optimal dalam pekerjaannya. Pada karyawan Generasi Z di lingkungan startup, motivasi ini umumnya bersifat multidimensi, mencakup baik motivasi intrinsik (seperti rasa pencapaian, tantangan kerja, dan pengembangan diri) maupun ekstrinsik (seperti kompensasi finansial, pengakuan, dan jenjang karir). Generasi ini cenderung termotivasi oleh pekerjaan yang bermakna, lingkungan kerja kolaboratif, serta fleksibilitas dalam mengelola waktu dan tugas. Namun, karakteristik pekerjaan di startup yang dinamis dan berintensitas tinggi dapat berfungsi sebagai pisau bermata dua, dengan satu sisi memicu semangat karena tantangannya, di sisi lain berpotensi menurunkan motivasi apabila tidak disertai dengan dukungan yang memadai.

Menurut Millania Geta Amarta (2022), motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat burnout karyawan. Penjelarasannya mengungkapkan bahwa motivasi yang tinggi dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga berpotensi menurunkan risiko terjadinya burnout. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan karyawan merasa tidak terinspirasi dan tertekan, sehingga meningkatkan kemungkinan mereka mengalami kelelahan fisik dan mental.

Dengan demikian, penulis menekankan pentingnya membuat lingkungan kerja yang dapat mendukung serta memotivasi karyawan untuk mencegah terjadinya burnout. Faktor-faktor kunci yang mempengaruhi motivasi kerja Generasi Z meliputi: kesempatan belajar dan berkembang, otonomi dalam bekerja, sistem reward yang transparan, serta keselarasan antara nilai-nilai pribadi dengan budaya perusahaan. Dalam konteks perusahaan rintisan, menciptakan sistem motivasi yang tepat menjadi sangat krusial karena berkaitan langsung dengan retensi karyawan dan pencegahan burnout. Pemahaman mendalam tentang apa yang mendorong generasi muda ini bekerja dengan antusias akan membantu organisasi merancang strategi manajemen SDM yang lebih efektif, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas berkelanjutan tanpa mengorbankan kesejahteraan psikologis karyawan.

Irawati, Cahyani, dan Safrizal pada tahun (2024), penulis berpendapat penulis mengemukakan bahwa tingginya motivasi kerja pada perawat berkorelasi dengan peningkatan kemampuan dalam mengelola stres dan menghadapi tantangan pekerjaan, yang pada akhirnya menurunkan risiko terjadinya burnout. Sebaliknya, karyawan yang kurang termotivasi lebih rentan terhadap perasaan kelelahan dan stres, yang dapat memperburuk kondisi burnout. Penulis menekankan bahwa merupakan keharusan strategis bagi organisasi untuk membangun iklim kerja yang kondusif dan mendorong engagement karyawan, guna mencegah burnout dan meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas di tempat kerja.

Motivasi yaitu dorongan yang membuat individu bersemangat dan berkomitmen dalam melakukan pekerjaan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dan menurunkan risiko burnout.

2.4. Burnout

Burnout adalah sindrom kelelahan holistik yang meliputi dimensi fisiologis, psikologis, dan kognitif akibat eksposur stres berkepanjangan, utamanya yang bersumber dari lingkungan pekerjaan. Kondisi ini sering muncul sebagai respons terhadap tuntutan pekerjaan yang tinggi, kurangnya dukungan, dan ketidakpuasan dalam pekerjaan. Karyawan yang mengalami burnout biasanya merasa kehabisan energi, kehilangan motivasi, dan mengalami penurunan kinerja.

Burnout dapat memengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan, menurunkan produktivitas, dan mengurangi kepuasan kerja. Karyawan yang mengalami burnout cenderung menunjukkan penurunan kinerja, tingkat absensi yang lebih tinggi, dan bahkan memutuskan untuk mengundurkan diri.

Burnout didefinisikan sebagai suatu sindrom kelelahan menyeluruh yang meliputi dimensi fisik, emosional, dan mental, yang muncul sebagai respons terhadap paparan stres kerja yang berlangsung secara terus-menerus.

3. Metodologi Penelitian

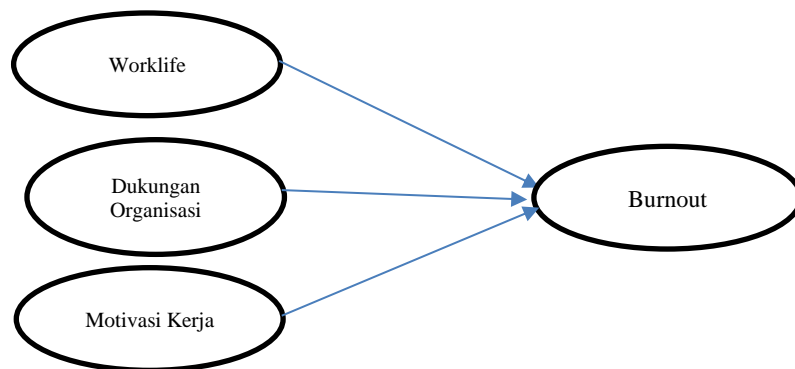
Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif guna mengukur besarnya pengaruh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi kerja, dukungan organisasi, dan keseimbangan *worklife* pada pekerja. Generasi Z di perusahaan startup Codero. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hipotesis dan analisis pengaruh antarvariabel secara objektif. Keobjektifan ini diperoleh dari data numerik yang dihimpun dari responden menggunakan kuesioner.

Studi ini menggunakan rancangan kausal-komparatif untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat. Hubungan tersebut dianalisis antara *worklife balance*, dukungan organisasi, dan motivasi kerja sebagai variabel bebas, dan burnout sebagai variabel terikat. Sifat penelitian yang eksplanatif bertujuan untuk memaparkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, serta pengaruh simultan dari ketiganya terhadap burnout.

Pendekatan kuantitatif dipilih agar hasil penelitian dapat digeneralisasi secara luas dan memberikan dasar empiris yang kuat untuk pengambilan keputusan manajerial di perusahaan startup. Hal tersebut juga penting

dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk mengatasi masalah burnout di kalangan karyawan generasi Z. Dengan memanfaatkan SPSS, analisis yang dilakukan akan membantu memahami hubungan yang lebih dalam antara variabel-variabel tersebut, sehingga hasil penelitian dapat dijadikan referensi dalam pengembangan kebijakan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Codero. Dan juga menerapkan teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria inklusi ditetapkan sebagai responden. Berdasarkan konteks studi, populasi penelitian yang terdiri dari karyawan Generasi Z di perusahaan startup tersebut berjumlah 42 orang



Gambar.1 Model Penelitian
Sumber : Data Diolah Peneliti,2026

Berikut ini adalah gambar dari model penelitian. Model diagramatik tersebut mengindikasikan bahwa setiap variabel independen memberikan kontribusi langsung terhadap burnout. Selain itu, pengaruh gabungan dari ketiga variabel diharapkan dapat menjelaskan lebih besar variabilitas burnout pada karyawan Gen Z.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Metode regresi linier berganda diterapkan dalam penelitian ini guna menganalisis sejauh mana worklife balance, dukungan organisasi, dan motivasi kerja memengaruhi tingkat burnout. Model ini memungkinkan peneliti untuk mengukur kontribusi setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y=\beta_0+\beta_1X_1+\beta_2X_2+\beta_3X_3+\epsilon$$

Keterangan:

1. Y = Burnout (variabel dependen)
2. X1 = WorkLife Balance
3. X2 = Dukungan Organisasi
4. X3 = Motivasi Kerja
5. β_0 = Intercept (konstanta)
6. $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi masing-masing variabel independen
7. ϵ = Error term (kesalahan)

Hasil analisis regresi ini akan menunjukkan apakah faktor-faktor seperti keseimbangan antara hidup pribadi dan pekerjaan, dibantu oleh organisasi, dan tingkat kelelahan karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja Gen Z di Codero.

Tabel Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.170	.352		.483	.632		
	Worklife Balance	.497	.003	.830	197.210	.000	.998	1.002
	Dukungan Organisasi	.303	.003	.453	105.693	.000	.962	1.040
	Motivasi Kerja	.397	.004	.479	111.803	.000	.963	1.038

a. Dependent Variable: Burnout

Sumber data: SPSS 26

Analisis regresi linier berganda mengungkapkan bahwa WorkLife Balance, Dukungan Organisasi, dan Motivasi Kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Burnout. Temuan ini dibuktikan dengan melihat signifikansi ketiga variabel yaitu 0,000 (di bawah 0,05), disertai koefisien regresi untuk Worklife Balance 0,497, Dukungan Organisasi 0,303, dan Motivasi Kerja 0,397.

4.2. Uji Hipotesis

4.2.1 Uji T

Menurut Ghozali (2021), uji t adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh setiap variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan hipotesis didasarkan pada nilai signifikansi dengan batas kritis 0,05.

Tabel Uji T Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
				B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.170	.352		.483	.632		
	Worklife Balance	.497	.003	.830	197.210	.000	.998	1.002
	Dukungan Organisasi	.303	.003	.453	105.693	.000	.962	1.040
	Motivasi Kerja	.397	.004	.479	111.803	.000	.963	1.038

a. Dependent Variable: Burnout

Sumber data: SPSS 26

Dari hasil uji T, jika nilai signifikansi yang dihasilkan lebih rendah dari 0,05 ($p < 0,05$), maka variabel independen tersebut dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi melebihi 0,05 ($p > 0,05$), maka variabel independen tersebut dinyatakan tidak berpengaruh signifikan, masing-masing variabel sebagai berikut:

1. **Worklife Balance (X1)** memiliki nilai signifikansi 0,000 lebih rendah daripada 0,05, jadi variabel WLF berpengaruh terhadap burnout.
2. **Dukungan Organisasi (X2)** memiliki nilai signifikansi 0,000 lebih rendah daripada 0,05, jadi variabel DO berpengaruh terhadap burnout.
3. **Motivasi Kerja (X3)** memiliki nilai signifikansi 0,000 lebih rendah daripada 0,05, jadi variabel MK berpengaruh terhadap burnout.

4.2.2 Uji F

Ghozali (2021) mengatakan bahwa Uji F, yang juga disebut sebagai uji simultan, berfungsi untuk mengevaluasi apakah semua variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam sebuah model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan menetapkan tingkat signifikansi uji F. Jika nilai signifikansi yang didapatkan berada di bawah 0,05, maka model regresi dinyatakan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) memengaruhi variabel terikat.

Tabel Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4525.078	3	105.359	18850.338	.000b
	Residual	3.041	38	.080		
	Total	4528.119	41			

a. Dependent Variable: Burnout

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Work Life-Balance, Dukungan Organisasi

Sumber data: SPSS 26

Uji F yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis ANOVA, diperoleh nilai Fhitung = 18.850,338 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Dengan jumlah sampel ($n = 42$) dan jumlah variabel independen ($k = 3$), derajat kebebasan yang digunakan adalah $df1 = k = 3$ dan $df2 = n - k - 1 = 42 - 3 - 1 = 38$. Pada taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai Ftabel $\approx 2,84$.

Hasil perbandingan menunjukkan bahwa Fhitung (18.850,338) > Ftabel (2,84) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Worklife Balance (X1), Dukungan Organisasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Burnout (Y)

4.3. Pembahasan

WorkLife Balance terhadap Burnout

Berdasarkan analisis data, terbukti bahwa Worklife Balance secara signifikan dan positif memengaruhi Burnout. Keyakinan statistik ini didukung oleh t-hitung (197,210) > t-tabel (2,024) dan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Temuan ini berarti semakin tinggi Worklife Balance yang dirasakan oleh responden, semakin tinggi pula tingkat Burnout yang dialami.

Dukungan Organisasi terhadap Burnout

Analisis data membuktikan bahwa Dukungan Organisasi (X2) secara signifikan dan positif memengaruhi Burnout (Y), dengan t-hitung (105,693) > t-tabel (2,024) dan signifikansi 0,000 (< 0,05). Implikasinya, peningkatan dukungan organisasi yang diterima karyawan justru diiringi dengan kenaikan tingkat kelelahan emosional (burnout) yang dialami.

Motivasi Kerja terhadap Burnout

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Burnout (Y), dengan nilai $t_{hitung}=111,803 > t_{tabel}=2,024$ dan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin besar pula potensi munculnya burnout.

Work Life Balance, Dukungan Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Burnout Secara Simultan

Hasil penelitian menunjukkan, diperoleh nilai Fhitung = 18.850,338 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Hasil perbandingan menunjukkan bahwa Fhitung (18.850,338) > Ftabel (2,84) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Worklife Balance (X1), Dukungan Organisasi (X2), dan

Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Burnout (Y)

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan yang telah dipaparkan, kesimpulan dari penelitian tentang pengaruh Worklife Balance, Dukungan Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Burnout pada karyawan Codero bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kelelahan kerja yang dialami karyawan. Namun berdasarkan hasil hipotesis Worklife Balance berpengaruh signifikan. Persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan organisasi berhubungan erat dengan munculnya burnout, terutama ketika dukungan yang ada tidak diikuti dengan pengelolaan beban kerja yang memadai. Motivasi kerja yang tinggi, jika tidak diimbangi dengan manajemen beban kerja yang baik, justru dapat memperbesar risiko terjadinya burnout. Dengan demikian, ketiga faktor tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan terjadinya burnout pada karyawan, sehingga perlu dikelola secara seimbang oleh organisasi agar tidak berdampak negatif pada kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Referensi

1. Alyani, F., & Purba, H. P. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Fear of COVID-19 terhadap Burnout pada Perawat Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, *15*(3), 321–335.
2. Amarta, M. G. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Burnout dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan DPUPR Kabupaten Sragen. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *19*(2), 89–104.
3. Datubara, N., Lumapow, H. R., & Naharia, M. (2024). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Burnout pada Guru di Yayasan Don Bosco Manado. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, *17*(1), 112–125.
4. Husaeni, A. F., & Wiratno, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap burnout pada PT. Indaco Warna Dunia (Regional Sales Purwokerto). *RATIO: Reviu Akuntansi Kontemporer Indonesia*, 1(1), 67– 84.
5. Junaidin, J., Ikham, A. A., & Hardiyono, H. (2019). Pengaruh work life balance terhadap burnout dan kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan). *MANDAR (Management Development and Applied Research Journal)*, 1(2), 27–34.
6. Kesworowati, D., Setiyadi, A., & Handayani, H. (2023). Organizational effort factors dan burnout pada perawat di unit perawatan terpadu. *Binawan Student Journal (BSJ)*, 5(1), 40–46.
7. Imany, K. (2022). Pengaruh Worklife Balance dan Dukungan Sosial terhadap Burnout pada Karyawan Generasi Z. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *14*(3), 210–225.
8. Kesworowati, D., Setiyadi, A., & Handayani, H. (2023). Organizational effort factors dan burnout pada perawat di unit perawatan terpadu. *Binawan Student Journal (BSJ)*, 5(1), 40–46.
9. Rohmawati, L., & Julindrastuti, D. (2025). Pengaruh worklife balance dan work overload terhadap tingkat burnout karyawan Generasi Z di Surabaya. *Jurnal Analisis dan Manajemen Strategis*, 6(2), 26–29. <https://ejournals.com/ojs/index.php/jams>
10. Ryandini, T. P., Munir, M., & Nurhadi, M. (2019). Motivasi kerja dengan burnout pada perawat. *Jurnal Penelitian Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Nahdlatul Ulama Tuban*, 3(2), 73–83.
11. Saputri, N., & Wijaya, T. (2025). Digital natives at work: Burnout and coping strategies among Gen Z. *Journal of Youth Studies*, 18(3), 210–225.
12. Sarahutu, M. P., Solang, D. J., & Kumaat, T. D. (2024). Pengaruh worklife balance terhadap burnout pada wanita pekerja yang mengalami peran ganda di Kecamatan Tomohon Utara Kota Tomohon. *Jurnal Baku Beking Pande (B2P)*, 1(3), 23–25.
13. Octaviani, R., & Wibowo, A. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Worklife Balance terhadap Burnout dengan Komitmen Afektif sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Psikologi Terapan*, *18*(2), 134–150.
14. Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
15. Ghozali, I. (2021). Statistik Multivariat dan Ekonometrika: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.