

Pengaruh *Work-Life Balance* dan Dukungan Organisasi Terhadap Tingkat *Burnout* Pada Karyawan Dengan Sistem Kerja *Hybrid* di Kota Semarang

Serhemia Rahayu^{1*}, Suparmi², Tri Widayati³, Amsar⁴

^{1*,2,3,4} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Semarang, Semarang, Indonesia.

Email: serhemirahayu@gmail.com^{1*}, suparmiuntag@yahoo.com², triwiedy33@gmail.com³, asempamsar65@gmail.com⁴

Histori Artikel:

Dikirim 3 Maret 2026; Diterima dalam bentuk revisi 1 Juni 2026; Diterima 10 Juli 2026; Diterbitkan 1 Agustus 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Rahayu, S., Suparmi, S., Widayati, T., & Amsar, A. (2026). Pengaruh Work-Life Balance dan Dukungan Organisasi Terhadap Tingkat Burnout Pada Karyawan Dengan Sistem Kerja Hybrid di Kota Semarang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(4), 3486-3496. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i4.6725>.

Abstrak

Perubahan sistem kerja pascapandemi mendorong organisasi menerapkan pola kerja hybrid yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan. Salah satu konsekuensi yang banyak muncul adalah meningkatnya risiko burnout akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan dukungan organisasi terhadap tingkat burnout pada karyawan yang bekerja dengan sistem kerja hybrid di Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research. Sampel penelitian berjumlah 100 responden yang ditentukan menggunakan rumus Lemeshow dan dipilih melalui teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap burnout, yang menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja maka semakin rendah tingkat kelelahan kerja yang dialami karyawan. Dukungan organisasi juga terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap burnout. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan dukungan organisasi merupakan faktor penting dalam menekan tingkat burnout pada karyawan yang bekerja dalam sistem kerja hybrid.

Kata Kunci: Work-life Balance; Dukungan Organisasi; Burnout; Sistem Kerja Hybrid.

Abstract

The transformation of work systems in the post-pandemic era has encouraged organizations to adopt hybrid working arrangements that may influence employees' psychological well-being. One of the most prominent consequences is the heightened risk of burnout resulting from an imbalance between professional responsibilities and personal life roles. This study aims to analyze the effect of work-life balance and organizational support on burnout levels among employees working under a hybrid work system in Semarang City. A quantitative approach with an explanatory research design was employed. The study involved 100 respondents determined using the Lemeshow formula and selected through purposive sampling techniques. Data were collected through structured questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis. The findings indicate that work-life balance has a negative and statistically significant effect on burnout, indicating that better work-life balance is associated with lower levels of employee burnout. Organizational support also demonstrates a negative and significant influence on burnout. These results highlight the importance of work-life balance and organizational support in reducing employee burnout within hybrid work systems.

Keyword: Work-life Balance; Organizational Support; Burnout; Hybrid Work System.

1. Pendahuluan

Perubahan pola kerja pascapandemi COVID-19 telah mendorong organisasi untuk melakukan penyesuaian strategi pengelolaan sumber daya manusia. Sistem kerja *hybrid* yang mengombinasikan *work from office* dan *work from home* menjadi salah satu bentuk adaptasi yang banyak diterapkan di Indonesia. Microsoft Work Trend Index (2025) melaporkan bahwa 97% pemimpin bisnis di Indonesia menjadikan tahun 2025 sebagai momentum untuk meninjau ulang strategi kerja organisasi. Perubahan ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja bukan lagi alternatif sementara, melainkan bagian dari transformasi struktural dunia kerja. Dalam praktiknya, penerapan sistem kerja *hybrid* tidak selalu berjalan tanpa tantangan. Fleksibilitas waktu dan lokasi kerja sering kali justru menimbulkan batasan yang semakin kabur antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan dapat mengalami peningkatan beban kerja, kesulitan dalam mengatur waktu, serta tuntutan untuk tetap responsif terhadap pekerjaan meskipun berada di luar jam kerja formal (Pawar *et al.*, 2024). Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan tekanan psikologis yang pada akhirnya memicu munculnya *burnout*. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa sistem kerja fleksibel dapat meningkatkan risiko kelelahan kerja apabila tidak diimbangi dengan manajemen waktu dan dukungan organisasi yang memadai (Setyaningsih & Satwika, 2024; Yokoyama *et al.*, 2022). Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun sistem kerja *hybrid* menawarkan fleksibilitas, pengelolaannya tetap memerlukan dukungan organisasi serta kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Di tengah perubahan tersebut, kesejahteraan psikologis karyawan menjadi isu yang semakin krusial. Salah satu konsekuensi yang banyak dilaporkan adalah meningkatnya tingkat *burnout*, yaitu kondisi kelelahan emosional, sikap sinis terhadap pekerjaan, dan penurunan efikasi profesional (Maslach & Leiter, 2022). World Health Organization melalui ICD-11 juga mengklasifikasikan *burnout* sebagai fenomena pekerjaan yang muncul akibat stres kerja kronis yang tidak terkelola. Di Indonesia, Indonesia Mental Health Association (2021) melaporkan bahwa 64% pekerja mengalami gejala *burnout*, yang menunjukkan bahwa permasalahan ini memiliki urgensi tinggi. *Burnout* tidak hanya disebabkan oleh tingginya tekanan pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya yang dimiliki individu maupun organisasi. Job Demands-Resources Theory menjelaskan bahwa kesejahteraan karyawan dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia (Demerouti *et al.*, 2001).

Meskipun demikian, temuan-temuan empiris yang ada memperlihatkan adanya variasi hasil yang tidak seragam. Karina *et al.* (2025) melaporkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan yang bersifat negatif dan signifikan terhadap *burnout*, yang berarti semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, semakin rendah tingkat kelelahan kerja yang dialami individu. Sebaliknya, Desnithalia & Purba (2021) menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak selalu konsisten pada setiap konteks organisasi. Selain faktor individu, dukungan organisasi juga berperan dalam menjelaskan tingkat *burnout*. *Organizational Support Theory* menegaskan bahwa persepsi karyawan terhadap kepedulian dan penghargaan organisasi memengaruhi kesejahteraan psikologis mereka (Eisenberger *et al.*, 1986). Ubas (2025) mengungkapkan bahwa adanya dukungan dari organisasi memberikan dampak yang signifikan dalam menekan tingkat *burnout*, sehingga semakin kuat dukungan yang dirasakan karyawan, semakin rendah kecenderungan mengalami kelelahan kerja. Namun, Nur Aisah *et al.* (2025) menunjukkan bahwa pengaruh tersebut dapat bervariasi tergantung kondisi organisasi. Temuan lain dari Guest (2002), Riyono & Rezki (2022), Adiawaty & Cahyono (2024) juga menunjukkan adanya hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, dukungan organisasi, dan *burnout*, meskipun sebagian besar penelitian tersebut tidak secara khusus menelaah sistem kerja *hybrid*. Berdasarkan kondisi empiris dan perbedaan hasil penelitian sebelumnya, terdapat celah penelitian yang perlu dikaji, khususnya mengenai bagaimana *work-life balance* dan dukungan organisasi secara simultan memengaruhi *burnout* dalam konteks sistem kerja *hybrid* di Indonesia. Kota Semarang sebagai salah satu kota besar yang menerapkan pola kerja *hybrid* menjadi konteks yang relevan untuk dianalisis. Permasalahan utama penelitian ini adalah bagaimana *work-life balance* dan dukungan organisasi memengaruhi tingkat *burnout* pada karyawan dengan sistem kerja *hybrid*. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk:

- 1) Menguji pengaruh *work-life balance* terhadap tingkat *burnout* pada karyawan dengan sistem kerja *hybrid* di Kota Semarang.
- 2) Menguji pengaruh dukungan organisasi terhadap tingkat *burnout* pada karyawan dengan sistem kerja *hybrid* di Kota Semarang.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Work-Life Balance

Work-life balance dipahami sebagai suatu konsep yang menggambarkan kapasitas individu dalam mengelola serta menyelaraskan tuntutan pekerjaan dengan aspek kehidupan pribadinya agar tetap berada dalam kondisi yang seimbang. Fisher *et al.* (2009) mengonseptualisasikan *work-life balance* ke dalam tiga dimensi pokok, yakni keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Kerangka ini menegaskan bahwa keseimbangan tidak semata-mata diukur dari distribusi waktu secara kuantitatif, melainkan juga mencakup aspek psikologis serta penilaian subjektif individu terhadap peran kerja dan kehidupan pribadinya. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki peran penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis karyawan serta mengurangi tingkat stres kerja pada sistem kerja fleksibel maupun *hybrid* (Bisariya, 2025; Candra & Sabtohadhi, 2025). Selain itu, Nandhini & Sankar Ganesh (2025) juga menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi berkontribusi dalam menurunkan tekanan kerja serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perspektif ini diperkuat oleh Kalliath & Brough (2008) yang menekankan bahwa ketidakseimbangan antara peran kerja dan peran personal berkontribusi langsung terhadap meningkatnya stres dan kelelahan kerja. Secara teoretis, *work-life balance* dipandang sebagai salah satu bentuk *job resources* dalam kerangka Job Demands-Resources Theory (Demerouti *et al.*, 2001), yang dapat menurunkan dampak negatif *job demands* terhadap *burnout*. Namun, temuan empiris menunjukkan hasil yang tidak selalu konsisten. Karina *et al.* (2025) mengidentifikasi adanya hubungan negatif yang signifikan antara *work-life balance* dan *burnout*, yang menunjukkan bahwa peningkatan keseimbangan kehidupan kerja berkontribusi pada penurunan tingkat kelelahan kerja, sementara Desnithalia & Purba (2021) menunjukkan bahwa pengaruh tersebut dapat melemah ketika faktor organisasi tidak mendukung. Perbedaan ini menunjukkan adanya celah penelitian, khususnya dalam konteks kerja *hybrid* di Indonesia, sehingga penting untuk menguji kembali bagaimana peran *work-life balance* dalam menurunkan tingkat *burnout*.

2.2 Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi atau *perceived organizational support* dimaknai sebagai penilaian subjektif karyawan terhadap tingkat apresiasi organisasi atas kontribusi yang mereka berikan, serta kepedulian institusi terhadap kesejahteraan dan kondisi mereka (Eisenberger *et al.*, 1986). Konsep ini berakar pada *Organizational Support Theory* yang menekankan pentingnya hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi. Apabila organisasi menghadirkan dukungan dalam bentuk emosional, instrumental, maupun informasional, karyawan umumnya memperlihatkan peningkatan komitmen terhadap pekerjaan sekaligus mengalami tingkat stres yang relatif lebih rendah. Kurtessis *et al.* (2017) memperluas konsep ini dengan menekankan bahwa dukungan organisasi terbentuk melalui keadilan prosedural, dukungan supervisor, serta penghargaan dan kondisi kerja yang memadai. Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan serta mengurangi tekanan kerja, khususnya pada lingkungan kerja yang dinamis dan fleksibel (Krismanto *et al.*, 2025; Ratnawati *et al.*, 2025). Dalam perspektif *Job Demands-Resources Theory* yang dikembangkan oleh Demerouti dkk. (2001), dukungan organisasi ditempatkan sebagai bagian dari *job resources* yang berfungsi sebagai penyangga terhadap tekanan tuntutan kerja, sehingga dapat meminimalkan risiko terjadinya *burnout*. Secara empiris, Moustafa *et al.* (2024) menemukan bahwa dukungan organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *burnout*, sementara Nur Aisah *et al.* (2025) menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak selalu konsisten dalam semua konteks kerja. Variasi temuan

RESEARCH ARTICLE

ini mengindikasikan adanya kebutuhan untuk menguji kembali peran dukungan organisasi dalam sistem kerja *hybrid* yang memiliki dinamika berbeda dibandingkan sistem kerja konvensional.

2.3 Burnout

Burnout merupakan sindrom psikologis akibat stres kerja kronis yang tidak terkelola dengan baik. Maslach & Leiter (2016) menjelaskan *burnout* melalui tiga dimensi utama, yaitu kelelahan emosional, sinisme, dan penurunan efikasi profesional. World Health Organization (WHO) dalam ICD-11 juga mengklasifikasikan *burnout* sebagai fenomena pekerjaan (*occupational phenomenon*) yang timbul akibat stres kerja berkepanjangan. Dalam sistem kerja *hybrid*, *burnout* dapat muncul akibat tingginya fleksibilitas kerja, batas peran yang tidak jelas, serta komunikasi organisasi yang kurang efektif. Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa *burnout* semakin banyak ditemukan pada sistem kerja fleksibel atau *hybrid* karena meningkatnya tuntutan pekerjaan serta kaburnya batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Abraham & Philip, 2025; Maghfira *et al.*, 2025). Maslach & Leiter (2016) menegaskan bahwa *burnout* dipengaruhi oleh ketidakseimbangan antara beban kerja, kontrol kerja, dukungan sosial, dan *work-life balance*. Artinya, *burnout* bukan hanya akibat beban kerja tinggi, tetapi juga akibat kurangnya sumber daya pendukung. Beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa *burnout* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi seperti dukungan organisasi, beban kerja, serta keseimbangan kehidupan kerja karyawan (Md Shah *et al.*, 2024; Norhisyam, 2025). Temuan tersebut menunjukkan bahwa ketersediaan sumber daya kerja yang memadai dapat membantu individu mengelola tekanan pekerjaan sehingga risiko *burnout* dapat diminimalkan. Dengan kerangka tersebut, *burnout* dalam studi ini ditempatkan sebagai variabel terikat, yang tingkatannya diasumsikan dipengaruhi oleh *work-life balance* dan dukungan organisasi yang berperan sebagai faktor protektif.

2.4 Penelitian Terdahulu

Kajian empiris yang meneliti keterkaitan antara *work-life balance* dan *burnout* telah cukup luas dilakukan, tetapi temuan yang dihasilkan masih memperlihatkan variasi dan belum menunjukkan konsistensi yang seragam. Karina *et al.* (2025) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *burnout*, sedangkan Desnithalia & Purba (2021) menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bergantung pada kondisi organisasi. Pada variabel dukungan organisasi, Moustafa *et al.* (2024) membuktikan adanya pengaruh negatif signifikan terhadap *burnout*, sementara Nur Aisah *et al.* (2025) menemukan hasil yang tidak konsisten dalam konteks tertentu. Guest (2002) dan Riyono & Rezki (2022) juga menyatakan bahwa keseimbangan kerja dapat mengurangi konflik peran dan menekan tingkat *burnout*, namun sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada sistem kerja konvensional atau remote penuh. Berdasarkan sintesis penelitian terdahulu, terlihat bahwa masih terdapat inkonsistensi temuan serta keterbatasan penelitian dalam konteks sistem kerja *hybrid*, khususnya di Indonesia dan Kota Semarang. Selain itu, sebagian penelitian menguji variabel secara terpisah dan belum banyak yang mengintegrasikan *work-life balance* dan dukungan organisasi dalam satu model analisis terhadap *burnout*. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi research gap tersebut dengan menguji kedua variabel secara simultan dalam konteks kerja *hybrid*.

2.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Berdasarkan sintesis teoretis dan empiris di atas, penelitian ini menguji dua hubungan utama:



Gambar 1. Model Pengaruh Work-life balance dan Dukungan Organisasi Terhadap Tingkat Burnout

H1: *Work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat *burnout* karyawan dengan sistem kerja *hybrid* di Kota Semarang.

H2: Dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat *burnout* karyawan dengan sistem kerja *hybrid* di Kota Semarang.

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi dan Sampel

Studi ini menerapkan metode kuantitatif dengan rancangan *explanatory research* guna menganalisis pengaruh *work-life balance* dan dukungan organisasi terhadap tingkat *burnout* pada karyawan yang bekerja dengan sistem *hybrid* di Kota Semarang. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja dengan sistem *hybrid* di Kota Semarang, yang termasuk dalam kategori infinite population karena jumlah pastinya tidak dapat diidentifikasi (Sugiyono, 2023). Penentuan sampel menggunakan rumus Lemeshow untuk populasi tidak terbatas sehingga diperoleh 100 responden, dengan teknik pengambilan sampel nonprobability sampling melalui pendekatan purposive sampling berdasarkan kriteria karyawan aktif dengan sistem kerja *hybrid*. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang bersifat pengujian hipotesis.

3.2 Variabel dan Pengukuran

Penelitian ini melibatkan dua variabel independen, yaitu *Work-life balance* (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2), serta satu variabel dependen, yaitu Tingkat *Burnout* (Y). *Work-life balance* diukur melalui indikator alokasi waktu, keterlibatan emosional, kepuasan keseimbangan, kontrol kerja, dan konflik peran. Dukungan organisasi diukur melalui kepedulian organisasi, fasilitas kerja, komunikasi, *feedback*, dan fleksibilitas kerja. *Burnout* diukur melalui kelelahan emosional, sikap sinis, penurunan kepercayaan diri, kesulitan pemulihan energi, dan perasaan tidak efektif dalam bekerja. Setiap indikator dinilai melalui skala Likert dengan lima kategori respons, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju), sehingga data yang diperoleh berbentuk kuantitatif dan memungkinkan untuk diolah melalui analisis statistik.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai literatur dan referensi yang relevan dengan variabel penelitian (Sugiyono, 2023). Kuesioner berisi pertanyaan tertutup terkait variabel penelitian dan digunakan untuk mengumpulkan data secara efisien dalam rangka menguji hubungan antarvariabel.

3.4 Uji Instrumen

Sebelum proses pengumpulan data utama dilaksanakan, alat ukur penelitian terlebih dahulu dievaluasi melalui pengujian validitas dan reliabilitas dengan melibatkan 30 responden awal dalam tahap *pilot test*. Uji keabsahan instrumen dilaksanakan melalui pendekatan korelasi *Product Moment Pearson* dengan memanfaatkan aplikasi SPSS versi 25.0 sebagai alat analisis. Sebuah item dinyatakan memenuhi kriteria validitas apabila koefisien r hitung lebih besar daripada r tabel dan nilai *corrected item-total correlation* mencapai atau melampaui 0,30. Di sisi lain, konsistensi internal instrumen dievaluasi menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai yang dihasilkan melebihi batas 0,70, sesuai dengan kriteria yang dikemukakan oleh (Ghozali, 2021). Temuan pengujian mengindikasikan bahwa tidak terdapat item maupun variabel yang gugur, karena seluruhnya telah memenuhi standar validitas dan reliabilitas. Dengan demikian, instrumen penelitian dinilai memadai dan dapat digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

3.5 Teknik Analisis Data

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda untuk menguji pengaruh *work-life balance* dan dukungan organisasi terhadap tingkat *burnout*, baik secara bersama-sama maupun secara individual. Model hubungan tersebut dirumuskan dalam persamaan: $Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Sebelum hipotesis diuji, model regresi terlebih dahulu dievaluasi melalui serangkaian uji asumsi klasik. Pengujian tersebut mencakup uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*, uji multikolinearitas melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, serta uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan *Glejser*. Selain itu, kelayakan model dianalisis melalui uji *goodness of fit* yang

RESEARCH ARTICLE

ditinjau dari koefisien determinasi (R^2) dan uji F untuk memastikan model layak digunakan dalam menjelaskan hubungan antarvariabel (Ghozali, 2021). Pengujian terhadap hipotesis penelitian dilakukan melalui uji t dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Prosedur ini bertujuan untuk menilai apakah setiap variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

4.1.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 100 orang. Berdasarkan jenis kelamin, 40% merupakan laki-laki dan 60% perempuan. Berdasarkan usia, responden didominasi oleh kelompok usia 26–30 tahun (31%), diikuti usia 31–35 tahun (25%), usia <25 tahun (23%), dan usia >35 tahun (21%). Komposisi ini menunjukkan bahwa sistem kerja *hybrid* banyak dijalankan oleh kelompok usia produktif yang aktif dalam dunia kerja dan relatif adaptif terhadap pola kerja fleksibel.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Secara deskriptif, variabel *Work-life balance* menunjukkan kecenderungan positif. Mayoritas responden menyatakan setuju pada indikator keterlibatan emosional (63%), kepuasan keseimbangan (58%), kontrol kerja (58%), dan minim konflik (55%). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan menilai dirinya cukup mampu menjaga proporsi antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi meskipun bekerja dalam skema *hybrid*. Pada variabel Dukungan Organisasi, mayoritas responden juga menyatakan setuju pada indikator kesejahteraan karyawan (54%), fasilitas kerja (49%), komunikasi yang jelas (56%), pemberian feedback (67%), dan fleksibilitas kerja (52%). Sementara itu, pada variabel *Burnout*, mayoritas responden menyatakan tidak setuju terhadap indikator kelelahan emosional (45%), sikap sinis (69%), penurunan kepercayaan diri (62%), kesulitan pemulihan energi (60%), dan perasaan tidak efektif (69%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *burnout* responden relatif rendah meskipun sistem kerja *hybrid* memiliki potensi tekanan tersendiri.

4.1.3 Uji Instrumen Penelitian

Evaluasi validitas instrumen dilaksanakan melalui pendekatan korelasi *Product Moment Pearson*. Berdasarkan hasil perhitungan, seluruh indikator pada variabel *Work-life balance*, Dukungan Organisasi, serta *Burnout* memperlihatkan koefisien korelasi yang melampaui nilai r tabel sebesar 0,195. Temuan ini menegaskan bahwa tidak terdapat satu pun item yang gugur, sehingga keseluruhan pernyataan dinilai sahih secara statistik dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Hasil pengujian reliabilitas memperlihatkan bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* mencapai 0,760 pada variabel *Work-life balance*, 0,827 pada Dukungan Organisasi, serta 0,876 pada *Burnout*, yang mengindikasikan tingkat konsistensi internal yang baik pada masing-masing variabel. Karena seluruh koefisien melampaui batas minimum 0,70, instrumen penelitian dinilai memiliki konsistensi internal yang memadai dan dapat digunakan dalam proses analisis lebih lanjut.

4.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
1 (Constant)	22.499	2.206		10.198	<.001	
X1	-.379	.158	-.260	-2.400	.018	.704
X2	-.264	.116	-.247	-2.283	.025	.704

RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 22,499 - 0,379X_1 - 0,264X_2$$

Koefisien negatif pada kedua variabel independen menunjukkan bahwa peningkatan *Work-life balance* dan Dukungan Organisasi diikuti oleh penurunan tingkat *Burnout*.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi < 0,05. Namun dengan jumlah sampel 100 responden serta mempertimbangkan Central Limit Theorem, model tetap dinilai layak digunakan. Hasil pengujian multikolinearitas memperlihatkan bahwa kedua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,704 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar 1,421, yang menunjukkan tidak adanya indikasi korelasi tinggi antarvariabel bebas dalam model. Angka tersebut berada dalam batas yang dipersyaratkan, yakni *Tolerance* lebih dari 0,10 dan *VIF* kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas. Pengujian gejala heteroskedastisitas dilakukan melalui prosedur *Glejser*. Hasil analisis memperlihatkan bahwa tingkat signifikansi pada setiap variabel berada di atas 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung indikasi heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi kesamaan varians residual.

4.1.6 Uji Goodness of Fit

Berdasarkan hasil pengujian simultan, diperoleh nilai F sebesar 12,030 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi secara agregat signifikan secara statistik. Dengan demikian, seluruh variabel independen secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, sehingga model yang dibangun dinyatakan memadai dan relevan untuk digunakan dalam analisis. Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,182 menunjukkan bahwa secara simultan *Work-life balance* dan Dukungan Organisasi hanya menjelaskan 18,2% variasi tingkat *Burnout* yang terjadi. Sementara itu, proporsi yang jauh lebih besar, yakni 81,8%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.1.7 Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa:

- 1) *Work-life balance* memiliki nilai $t = -2,400$ dengan signifikansi 0,018 (<0,05), sehingga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Burnout*.
- 2) Dukungan Organisasi memiliki nilai $t = -2,283$ dengan signifikansi 0,025 (<0,05), sehingga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Burnout*.

Dengan demikian, kedua hipotesis penelitian diterima.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian menegaskan adanya pengaruh yang bersifat negatif dan signifikan dari *Work-Life Balance* terhadap *Burnout*. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas keseimbangan antara peran profesional dan kehidupan personal berkorelasi dengan penurunan tingkat *burnout* yang dialami karyawan. Dalam sistem kerja hybrid, fleksibilitas kerja dapat membantu mengurangi konflik peran dan tekanan psikologis. Hasil ini sejalan dengan *Job Demands-Resources Theory* yang dikemukakan oleh Demerouti dkk. (2001), yang menyatakan bahwa ketersediaan sumber daya kerja mampu mereduksi dampak negatif tuntutan pekerjaan terhadap *burnout*. Dengan demikian, keseimbangan peran menjadi faktor penting dalam menjaga kesejahteraan karyawan pada sistem kerja fleksibel. Selain faktor individu, Dukungan Organisasi juga terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Burnout*. Artinya, semakin tinggi persepsi karyawan terhadap perhatian, penghargaan, serta bantuan yang diberikan organisasi, semakin rendah tingkat kelelahan kerja yang dirasakan. Ketika organisasi menyediakan fasilitas yang

RESEARCH ARTICLE

memadai, komunikasi yang jelas, dan umpan balik yang konstruktif, karyawan cenderung memiliki rasa aman secara psikologis dan ketahanan emosional yang lebih baik. Temuan ini memperkuat *Organizational Support Theory* yang dikemukakan oleh Eisenberger dkk. (1986), yang menegaskan bahwa dukungan organisasi membentuk hubungan timbal balik positif antara karyawan dan organisasi. Temuan ini selaras dengan hasil studi Moustafa dkk. (2024) yang mengidentifikasi hubungan berbanding terbalik antara dukungan organisasi dan tingkat *burnout*, di mana semakin tinggi dukungan yang dirasakan, semakin rendah kelelahan kerja yang muncul. Meskipun kedua variabel berpengaruh signifikan, nilai koefisien determinasi yang relatif terbatas menunjukkan bahwa *burnout* tidak hanya dipengaruhi oleh *Work-Life Balance* dan Dukungan Organisasi, tetapi juga faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini. Hal tersebut menjadi keterbatasan penelitian dan membuka peluang bagi penelitian lanjutan untuk memasukkan variabel seperti beban kerja, kepemimpinan, atau stres kerja agar daya jelaskan model menjadi lebih komprehensif. Secara praktis, organisasi dengan sistem kerja hybrid disarankan untuk memperkuat kebijakan fleksibilitas yang terstruktur serta meningkatkan kualitas dukungan manajerial guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya integrasi antara Job Demands-Resources Theory dan *Organizational Support Theory* dalam menjelaskan dinamika *burnout* pada sistem kerja hybrid.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan dukungan organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *burnout* pada karyawan dengan sistem kerja hybrid di Kota Semarang. Dengan demikian, peningkatan kualitas keseimbangan kerja-kehidupan yang dimiliki serta semakin besarnya dukungan organisasi yang dirasakan akan diikuti oleh penurunan tingkat *burnout* pada karyawan. *Work-life balance* yang baik membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga dapat menurunkan tingkat *burnout*. Selain itu, Dukungan Organisasi juga terbukti berperan dalam menekan *burnout*. Persepsi karyawan terhadap perhatian organisasi, penyediaan fasilitas kerja, komunikasi yang jelas, pemberian umpan balik, serta fleksibilitas kerja berkontribusi dalam menciptakan rasa aman dan kenyamanan psikologis. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, tekanan kerja menjadi lebih terkendali sehingga risiko *burnout* dapat diminimalkan. Secara teoretis, temuan ini memperkuat peran sumber daya kerja dalam menekan *burnout* pada sistem kerja hybrid. Studi ini memperkaya lanskap keilmuan manajemen sumber daya manusia dengan menegaskan bahwa keseimbangan antara ranah profesional dan personal, bersama dengan dukungan organisasi, bertindak sebagai instrumen protektif yang efektif dalam mereduksi tingkat *burnout*.

Dari sisi praktis, organisasi yang mengimplementasikan sistem kerja *hybrid* perlu mengintensifkan kebijakan yang berorientasi pada keseimbangan kerja-kehidupan. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui penetapan beban kerja yang proporsional, pemberian fleksibilitas waktu yang terkelola dengan jelas, serta penegasan batasan jam kerja yang dihormati secara konsisten. Organisasi juga perlu meningkatkan dukungan manajerial melalui komunikasi yang terbuka, pemberian apresiasi, serta program kesejahteraan karyawan yang berkelanjutan. Kendati demikian, studi ini memiliki keterbatasan karena hanya melibatkan dua variabel independen, sehingga kemampuan model dalam menjelaskan variasi *burnout* masih relatif terbatas. Penelitian berikutnya direkomendasikan untuk memasukkan variabel tambahan, seperti beban kerja, kepemimpinan, stres kerja, maupun komitmen organisasi, sehingga model yang dikembangkan dapat memberikan penjelasan yang lebih menyeluruh dan komprehensif. Pengembangan cakupan penelitian ke sektor industri dan wilayah geografis yang berbeda juga disarankan agar tingkat generalisasi temuan menjadi lebih luas dan representatif.

6. Referensi

- Abraham, A., & Philip, M. (2025). A study on work-life balance of corporate employees. *International Journal for Multidisciplinary Research*, 7(2), 1–5. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2025.v07i02.43280>.
- Adiawaty, S., & Cahyono, M. Y. M. (2024). Burnout and work-life balance: Addressing gender disparities and institutional support. *Sinergi International Journal of Psychology*, 2(1), 53–65. <https://doi.org/10.61194/psychology.v2i1.519>.
- Bisariya, R. S. (2025). Work-life balance and employee well-being: An empirical study among working professionals. *International Journal of Scientific Research in Engineering and Management*, 09(04), 1–9. <https://doi.org/10.55041/IJSREM46622>.
- Candra, C., & Sabtohadhi, J. (2025). The future of work: Exploring the impact of remote and hybrid work models on employee productivity and well-being. *Brilliant International Journal of Management and Tourism*, 5(2), 271–283. <https://doi.org/10.55606/bijmt.v5i2.4724>.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>.
- Desnithalia, F. A., & Purba, H. P. (2021). Pengaruh work life balance dan fear of COVID-19 terhadap burnout pada perawat rumah sakit. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1141–1151. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28580>.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>.
- 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>.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255–279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>.
- Karina, T. A., Suroso, & Niken Titi Pratitis. (2025). Relationship between work-life balance, role ambiguity, and burnout in generation Z. *Journal of Scientific Research, Education, and Technology (JSRET)*, 4(1), 647–659. <https://doi.org/10.58526/jsret.v4i1.726>.
- Krismanto, D., Saluy, A. B., & Perkasa, D. H. (2025). A literature review on the impact of perceived organizational support on work meaningfulness, engagement, and perceived stress. *Jurnal Fokus Manajemen*, 5(2), 281–292. <https://doi.org/10.37676/jfm.v5i2.8411>.

RESEARCH ARTICLE

- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>.
- Maghfira, N. A., Suyasa, P. T. Y. S., & Budiana, I. M. (2025). Work-life balance, job demands, and burnout. *Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian*, 4(8), 4725–7435. <https://doi.org/10.58344/locus.v4i8.4195>.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2022). *The burnout challenge*. Harvard University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv30hx4qc>.
- Md Shah, S., Noranee, S., Munir, Z. A., Noranee, S., Shahrudin, S., & Mujanah, S. (2024). The influence of work-life balance, workload, and work environment on burnout among teachers in Melaka Tengah District, Malaysia. *Information Management and Business Review*, 16(1(I)S), 137–152. [https://doi.org/10.22610/imbr.v16i1\(I\)S.3736](https://doi.org/10.22610/imbr.v16i1(I)S.3736).
- Moustafa, M. A., Elrayah, M., Aljoghaiman, A., Hasanein, A. M., & Ali, M. A. S. (2024). How does sustainable organizational support affect job burnout in the hospitality sector? The mediating role of psychological capital. *Sustainability*, 16(2), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su16020840>.
- Nandhini, R., & Sankar Ganesh, R. (2025). The psychological benefits of workplace flexibility on employee well-being. *Shanlax International Journal of Management*, 12(4), 66–71. <https://doi.org/10.34293/management.v12i4.8792>.
- Norhisyam, N. F. F. (2025). Work life balance and workload in contributing to employee burnout. *Forum Komunikasi*, 20(1), 19–31. https://doi.org/10.24191/FK.V20i1.2025_02.
- Nur Aisah, T., Widhiandono, H., Kharismasyah, A. Y., & Zamakhsyari, L. (2025). The influence of organizational commitment and organizational support on organizational citizenship behavior mediated by job satisfaction. *Asian Journal of Management Analytics*, 4(3), 1131–1150. <https://doi.org/10.55927/ajma.v4i3.14943>.
- Pawar, S., Desai, R., Channal, G., & Muktamath, V. (2024). Diverse challenges encountered by work from home employees. *International Journal of Agriculture Extension and Social Development*, 7(1), 511–515. <https://doi.org/10.33545/26180723.2024.v7.i1f.231>.
- Ratnawati, S., Widayanti, I., & Ashari Nur, S. (2025). Realising inclusive human resource management: The role of organizational culture and gender in enhancing well-being and reducing stress. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 23(1), 175–191. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2025.023.1.10>.
- Riyono, B., & Rezki, G. (2022). Burnout among working mothers: The role of work-life balance and perceived organizational support. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 109–121. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v19i2.31>.
- Rosiyanti, P., & Bengu, H. (2024). Implementation of work stress management in improving employee well-being in a dynamic work environment: A study of Bank Eka Liwa. *Proceedings of the International Students Conference of Economics and Business Excellence*, 1*(1), 653–661. <https://doi.org/10.33830/iscebe.v1i1.3675>.

RESEARCH ARTICLE

Setyaningsih, S. H., & Satwika, P. A. (2024). Fleksibilitas dan burnout karyawan pasca pandemi COVID-19: Menguji peran mediasi keseimbangan kehidupan kerja. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 13(1), 154–172. <https://doi.org/10.30996/persona.v13i1.10075>.

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (5th ed.). Alfabeta.

Syarifudin, A. (2024). Blurred boundaries: Maintaining work-life balance in the gig economy. *Journal of Sumatera Sociological Indicators*, 3(2), 325–332. <https://doi.org/10.32734/jssi.v3i2.18730>.

Ubas, M. (2025). Burnout, organizational support, and work-life balance among the Abu Dhabi Filipino nurses. *Psychology and Education: A Multidisciplinary Journal*, 42(6), 824–838. <https://doi.org/10.70838/pemj.420603>.

Yokoyama, K., Nakata, A., Kannari, Y., Nickel, F., Deci, N., Krause, A., & Dettmers, J. (2022). Burnout and poor perceived health in flexible working time in Japanese employees: The role of self-endangering behavior in relation to workaholism, work engagement, and job stressors. *Industrial Health*, 60(4), 2022–0063. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2022-0063>.