

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP *BURNOUT* PADA KARYAWAN GENERASI Z

Kharisma Imany*

Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya

ABSTRAK

Usia produktif Generasi Z sudah mulai memasuki angkatan kerja dan diperkirakan akan mendominasi seluruh angkatan kerja beberapa tahun mendatang. Fenomena yang sering terjadi pada karyawan Generasi Z saat ini adalah berkaitan dengan tingkat *burnout* yang relative tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan dukungan sosial terhadap *burnout* yang dialami oleh karyawan Generasi Z. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross-sectional* menggunakan metode berbentuk survei. Partisipan penelitian ini berjumlah 64 karyawan Generasi Z yang masih berstatus aktif dengan masa kerja minimal satu tahun. Alat ukur yang digunakan adalah pengukuran *Work-Life Balance Scale* (WLBS), *The Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS), dan *Maslach Burnout Inventory-General Survey* (MBI-GS). Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program *jamovi 2.3.28 for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan *work life balance* memiliki pengaruh negatif signifikan dengan *burnout*. Akan tetapi, dukungan sosial ditemukan tidak memiliki pengaruh dengan *burnout*. Dengan demikian, Perusahaan harus memperhatikan tingkat *work-life balance* untuk mengurangi *burnout* pada karyawan dengan menggunakan strategi-strategi yang diharapkan perusahaan mampu mempertahankan lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Kata kunci: *Burnout*, Dukungan Sosial, Generasi Z, *Work-life balance*

PENDAHULUAN

Kemajuan industri saat ini meningkatkan kompleksitas masalah perusahaan dan tuntutan pekerjaan (Sitohang, 2004). Organisasi adalah unit sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama (Robbins, 2006). Karyawan harus menyesuaikan diri dengan kemajuan ini (Hidayati, 2014).

Generasi Z lahir pada tahun 1997-2012 (Stillman, D., & Stillman, 2018) dan memiliki karakteristik berbeda dari generasi sebelumnya seperti fasih teknologi dan multitasking (Wijoyo et al., 2020). Meskipun dikenal sebagai generasi digital, 44% lebih suka bekerja dengan tim langsung (Sakitri, 2021). Survei Savananta (2019) menemukan bahwa 33% Generasi Z menilai fleksibilitas kerja sebagai kebutuhan esensial. Mereka juga menganggap dirinya pekerja keras namun mengutamakan fleksibilitas. Hambatan emosional yang dialami Generasi Z termasuk kecemasan (34%), kurangnya motivasi (20%), dan perasaan rendah diri

(17%) (Savananta, 2019).

Generasi Z mulai mendominasi angkatan kerja dan diperkirakan mencapai 27% pada tahun 2025 (Sali, 2023). Survei Deloitte (2023) menunjukkan Generasi Z dan milenial prihatin dengan biaya hidup, perubahan iklim, ketidaksetaraan kekayaan, konflik geopolitik, dan stres sehari-hari. Masuknya Generasi Z dalam dunia kerja memaksa perusahaan untuk memahami kebutuhan mereka (Sali, 2023).

Generasi Z mahir menggunakan teknologi sejak lahir (Rachmawati, 2019). Hampir setengah Generasi Z percaya bahwa lingkungan kerja penuh tekanan memengaruhi kinerja mereka (Savananta, 2019). Burnout adalah respons terhadap stres kronis di tempat kerja (Organization, 2019) dan mempengaruhi efisiensi kerja, kepuasan organisasi, dan turnover rate (Wong & Laschinger, 2015).

Burnout di tempat kerja semakin umum, dengan 2 dari 3 karyawan full-time pernah mengalaminya (Todorov, 2022). Pada tahun 2023, burnout meningkat menjadi 52% di Generasi Z (Deloitte, 2023). Di Indonesia, 77,3% responden mengaku pernah mengalami burnout (CNN Indonesia, 2021).

Work-life balance menjadi penting untuk Generasi Z. Survei Deloitte (2023) menunjukkan 32% Generasi Z dan 39% Generasi milenial mengutamakan work-life balance. Jam kerja yang berlebihan bisa menyebabkan burnout (Prasetio, Sary, & Ferinia, 2021).

Menurut Schabracq, Winnusbst, dan Coope (2003), faktor yang mempengaruhi work-life balance termasuk kepribadian individu, keluarga, pekerjaan, dan perilaku individu. Work-life balance mengurangi stres kerja dan meningkatkan produktivitas (Genapathi, 2016). Junaidin, Ikhrum & Hardiyono (2019) menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh negatif signifikan terhadap burnout.

Generasi Z mencari hubungan baik dengan rekan kerja dan fleksibilitas kerja (Haryanto, 2019). Dukungan sosial dari lingkungan kerja sangat penting (Sarafino, 2011). Organisasi yang menghargai keberagaman dan mendorong komunikasi terbuka akan memaksimalkan potensi Generasi Z (Wulur & Mandagi, 2023).

Work-life balance sangat penting untuk Generasi Z dan organisasi perlu mempertimbangkannya sebagai investasi untuk angkatan kerja baru (Savananta, 2019). Program work-life balance meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres kerja (Purwati, 2016).

METODE

Pada penelitian kali ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei *cross-sectional* (Neuman, 2014). Penelitian kuantitatif artinya penulis menggunakan data-data dalam bentuk angka yang nantinya diolah menggunakan metode statistik untuk menjelaskan suatu fenomena (Neuman, 2014). Penelitian *cross-sectional* artinya penulis mengumpulkan data hanya pada satu waktu tertentu dari populasi yang ditentukan. Untuk mengumpulkan data, penulis menggunakan kuesioner tertulis yang isinya sama yang disebar pada sekelompok orang yang sesuai kriteria. Menurut Neuman (2014), penelitian yang menggunakan cara pengumpulan data seperti ini bisa disebut sebagai penelitian survei.

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif. Penelitian eksplanatif digunakan untuk melihat penyebab atau sumber dari perilaku sosial, kepercayaan, kondisi ataupun

suatu kejadian, dimana dalam penelitian kali ini digunakan untuk mengetahui apakah modal psikologis menjadi penyebab keterikatan kerja pada karyawan di dalam organisasi (Neuman, 2014). Penelitian ini berusaha untuk menerangkan dan menguji hipotesis dari variabel-variabel penelitian. Penelitian ini berfokus untuk menguji pengaruh dari variabel *work life balance* dan dukungan sosial sebagai variabel independen, terhadap variabel *burnout* sebagai variabel dependen.

Populasi merupakan sekelompok individu yang memiliki karakteristik tertentu untuk dijadikan sebagai objek penelitian (Suryani & Hendryadi, 2015). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan-perusahaan Indonesia. Penelitian ini memiliki populasi yang tidak terbatas karena penulis tidak mengetahui pasti jumlah masyarakat Indonesia yang merupakan karyawan Generasi Z.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode accidental sampling. Teknik non-probability sampling adalah teknik yang memberikan peluang atau kesempatan yang tidak sama kepada seluruh populasi untuk dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Jumlah pasti populasi pada penelitian ini tidak diketahui. Untuk menentukan jumlah sampel, penulis menggunakan bantuan perangkat lunak G. Power 3.1.9.4. Penulis menggunakan a priori power analysis untuk menentukan minimal sampel yang harus didapatkan untuk menghasilkan effect size (Cohen's f^2) sebesar 0,15, α error probability 0,05, statistical power $(1-\beta) = 0,8$, dengan jumlah prediktor yang diuji sebanyak 2. Hasil dari analisis tersebut menghasilkan minimal sampel yang dibutuhkan sebanyak $N=43$. Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa penulis minimal mendapatkan partisipan sebanyak 43 karyawan Generasi Z.

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk dapat mengetahui gambaran umum dari hasil penelitian. Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik sampel. Pada penelitian ini pengujian statistik deskriptif menggunakan bantuan perangkat lunak jamovi 2.3.28 for Windows.

Pada penelitian ini menggunakan beberapa jenis uji asumsi untuk memenuhi kriteria dari suatu metode penghitungan dan pengujian hipotesis penelitian. Uji asumsi yang digunakan adalah uji normalitas. Uji normalitas ini digunakan untuk melihat distribusi sebaran skor hasil pengukuran (distribusi data normal/tidak). Pengujian ini menggunakan Shapiro-Wilk. Jika $p < 0,05$ maka distribusi data adalah normal. Seluruh uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan bantuan perangkat lunak jamovi 2.3.28 for Windows.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif memiliki tujuan untuk menjelaskan karakteristik dari sampel penelitian yang ada dan untuk memeriksa apakah variabel yang akan dianalisis tersebut berkontribusi untuk memenuhi asumsi yang harus didapatkan untuk dianalisis menggunakan teknik tertentu (Pallant, 2011). Selanjutnya, statistik deskriptif yang digunakan untuk menguji asumsi tersebut meliputi jumlah data, rata-rata, nilai tengah, simpangan baku (*standard deviation*), *range*, *skewness* dan *kurtosis* (Pallant, 2011). Untuk melakukan analisis deskriptif dan mendapatkan hasil dari uji analisis tersebut, penulis menggunakan bantuan perangkat lunak *jamovi 2.3.28 for Windows*. Berikut adalah hasil dari uji analisis deskriptif:

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Deskriptif

	<i>Work Life Balance</i>	Dukungan Sosial	<i>Burnout</i>
N	64	64	64
Rata-rata	2.46	2.85	2.24
Nilai Tengah	2.23	2.92	2.31
Simpangan baku	0.523	0.298	0.410
<i>Range</i>	2.54	2.83	2.00
<i>Minimum</i>	1.23	1.17	1.13
<i>Maximum</i>	3.77	4.00	3.13
<i>Skewness</i>	0.463	-0.301	-0.406
<i>Kurtosis</i>	-0.396	2.18	0.116

Tabel diatas menunjukkan jumlah data masing-masing variabel berjumlah 64. Jumlah data sama artinya tidak ada data yang hilang dari masing-masing variabel. Selanjutnya, diketahui rata-rata/*mean* untuk variabel *work-life balance* adalah 2.46, diikuti variabel dukungan sosial memiliki rata-rata 2.85 dan variabel *burnout* dengan nilai rata-rata 2.24. Berikutnya, nilai tengah atau median untuk variabel *work-life balance* adalah 2.23, untuk variabel dukungan sosial adalah 2.92 dan variabel *burnout* adalah 2.31. Nilai tengah atau median ini didapat dengan cara mengurutkan nilai data dari nilai terkecil hingga terbesar, kemudian dicari titik tengah dari data tersebut.

Simpangan baku digunakan sebagai salah satu cara untuk melihat variabilitas data. Simpangan baku adalah rata-rata jarak seluruh skor dengan rata-rata (*mean*) (Neuman, 2014). Simpangan baku memberikan informasi terkait tingkat variasi suatu data dari rata-ratanya. Artinya, semakin tinggi nilai simpangan baku, semakin bervariasi data yang didapatkan (Neuman, 2014). Simpangan baku untuk *work-life balance* adalah 0.523, sementara untuk dukungan sosial adalah 0.498, dan untuk variabel *burnout* adalah 0.410.

Selain simpangan baku, *range* suatu data dapat memberikan informasi terkait variabilitas suatu data. *Range* adalah jarak antara nilai maksimum dengan nilai minimum suatu data (Neuman, 2014). Untuk variabel *work-life balance*, *range*-nya adalah 2.54, dengan nilai maksimum 3.77 dan minimum 1.23. Kemudian untuk variabel dukungan sosial, *range*-nya adalah 2.83, dengan nilai maksimum 4.00 dan minimum 1.17. Sementara, untuk variabel *burnout* *range*-nya adalah 2.00, dengan nilai maksimum 3.13 dan minimum 1.13. Perlu diketahui bahwa *range* sangatlah rentan terhadap *outlier* atau nilai yang sangat ekstrem (Navarro & Foxcroft, 2019).

Selanjutnya, terdapat *skewness* dan *kurtosis*. *Skewness* adalah suatu pengukuran yang menghasilkan informasi terkait seberapa simetris suatu data (Navarro & Foxcroft, 2019). Pada tabel ditunjukkan variabel *work-life balance* memiliki *skewness* positif 0.463. Serta variabel dukungan sosial, nilai *skewness* variabel ini memiliki nilai negatif -0.301. Sama dengan variabel *burnout* memiliki nilai *skewness* -0.406 yang berarti juga distribusi data lebih besar pada kategorisasi jawaban disisi kiri.

Disisi lain *kurtosis* memberikan informasi titik puncak pada distribusi data. Nilai *kurtosis* yang positif mengindikasikan bahwa distribusi data sedikit memiliki titik puncak dan menunjukkan distribusi berkumpul di nilai tengah, sedangkan nilai *kurtosis* dibawah 0

mengindikasikan distribusi relatif datar dan menunjukkan terlalu banyak data ekstreme (Pallant, 2011). Nilai *kurtosis* pada variabel *work-life balance* bernilai negatif diangka -0.396, variabel dukungan sosial memiliki nilai positif 2.18. Variabel *burnout* dengan nilai positif 0.116.

Kategorisasi Subjek

Untuk mengetahui kedudukan relatif subjek, penulis menggunakan tabel penormaan. Penormaan berfungsi untuk mengetahui kedudukan subjek yang menjadi sampel penelitian ini, sehingga subjek dapat dikategorisasikan ke dalam beberapa golongan. Pengelompokan hasil jawaban dibagi dalam tiga golongan tinggi, sedang, dan rendah. Untuk melakukan kategorisasi, penulis menggunakan rumus penormaan sebagai berikut :

Tabel 2. Rumus Penormaan

Rumus	Kategorisasi
$Mean + SD < X$	Tinggi
$Mean - SD \leq X \leq Mean + SD$	Sedang
$X < Mean - SD$	Rendah

Dengan menggunakan penormaan tersebut, berikut pengkategorian nilai hasil jawaban subjek untuk masing-masing variabel:

Tabel 3. Kategorisasi *Work Life Balance*

Rumus	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
$2.983 < X$	Tinggi	14	21.875%
$1.937 \leq X \leq 2.983$	Sedang	43	67.18%
$X < 1.937$	Rendah	7	10.93%

Tabel 4. Kategorisasi Dukungan Sosial

Rumus	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
$3.348 < X$	Tinggi	5	7.9%
$2.352 \leq X \leq 3.348$	Sedang	51	79.6%
$X < 2.352$	Rendah	8	12.5%

Tabel 5. Kategorisasi *Burnout*

Rumus	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
$2.65 < X$	Tinggi	8	12.5%
$1.83 \leq X \leq 2.65$	Sedang	47	73.44%
$X < 1.83$	Rendah	9	14.06%

Berdasarkan tabel 3, 4, dan 5 menunjukkan bahwa pada variabel *work-life balance*, dukungan sosial maupun *burnout* mayoritas partisipan berada pada kategori sedang.

Uji Korelasi

Uji korelasi dilaksanakan untuk melihat kekuatan hubungan dan arah hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji korelasi yang digunakan adalah uji korelasi pearson. Dalam melakukan uji korelasi pearson, ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar hasil yang ditunjukkan valid. Diantaranya adalah variabel independen dan dependen berbentuk interval atau rasio, data tidak boleh memiliki outlier yang signifikan, variabel dependen dan independen memiliki hubungan yang linear, data berdistribusi normal, data bersifat homoskedasitas (Farmer & Farmer, 2021). Menurut Farmer & Farmer (2021), kekuatan hubungan dalam uji korelasi pearson dapat dilihat pada rentang pada Tabel 6. Sesuai pada tabel tersebut, tanda negatif (-) atau positif (+) menunjukkan arah hubungan antar variabel. Tanda negatif menunjukkan adanya hubungan berlawanan arah dan tanda positif menunjukkan adanya hubungan searah.

Tabel 6. Kekuatan Hubungan Korelasi *Pearson*

Nilai Korelasi	Kekuatan Hubungan
-1.0 sampai -0.5 atau +0.5 sampai +1.0	Kuat
-0.5 sampai -0.3 atau +0.3 sampai +0.5	Moderat / sedang
-0.3 sampai -0.1 atau +0.1 sampai +0.3	Lemah
-0.1 sampai +0.1	Tidak ada atau sangat lemah

Tabel 7. Hasil Uji *Correlation Matrix*

	1	2	3	4	5
1 Usia	-				
2 Masa Kerja	0.608***	-			
3 <i>Work-life Balance</i>	-0.126	-0.226	-	0.337**	-0.674***
4 Dukungan Sosial	0.097	-0.006		-	
5 <i>Burnout</i>	0.097	0.172		-0.162	-

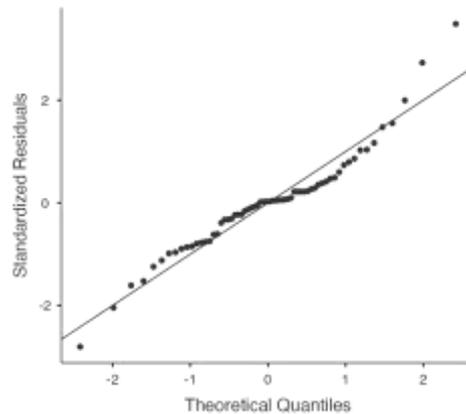
Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Dapat dilihat pada **Tabel 7**, nilai *pearson's r* menunjukkan besaran korelasi antar variabel. Variabel *work life balance* memiliki hubungan negatif yang kuat dan signifikan dengan *burnout* dengan nilai sebesar -0.674, $p < 0.001$. Namun, variabel dukungan sosial tidak memiliki keterkaitan dengan *burnout* dengan nilai sebesar -0.162, $p = 0.20$.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Normalitas data merupakan hal yang penting karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan residu model regresi. Model regresi dikatakan baik apabila memenuhi asumsi normalitas pada nilai residunya. Residu yang dimaksud di sini adalah perbedaan antara skor yang didapat dengan skor prediksi dari

variabel dependen dalam penelitian (Pallant, 2005). Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai $p < 0,05$.



Gambar 1. Q-Q Plot

Berdasarkan **Gambar 1.**, dapat dilihat bahwa grafik pada *probability plot* mendekati garis diagonal pada gambar. Hal tersebut berarti nilai residual memiliki distribusi yang normal. Selain menggunakan *probability plot*, peneliti juga melakukan analisis distribusi normal pada nilai residual dengan menggunakan analisis shapiro-wilk (SW).

Tabel 8. Tabel Uji Normalitas

	<i>Statistic</i>	<i>p</i>
Shapiro-Wilk	0.974	0.204

Note. Additional results provided by *moretests*

Berdasarkan hasil analisis *Shapiro-Wilk* pada Tabel 8, nilai residual memiliki skor $p = 0.204$. Apabila nilai residual memiliki skor $p > 0.05$, maka dapat diasumsikan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Berdasarkan kedua analisis tersebut maka uji asumsi terkait normalitas residual dalam penelitian ini terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah sebuah fenomena statistik dimana dua atau lebih variabel prediktor dalam model regresi berganda berkorelasi tinggi, sehingga akan meningkatkan koefisien standar error (McClendon, 2002). Fenomena ini merupakan fenomena yang tidak baik dalam statistik dikarenakan variabel prediktor dinilai tidak independent satu sama lain sehingga menyebabkan beragam masalah dalam analisis regresi berikutnya (Daoud, 2017). Berikut tabel uji yang dihasilkan pada penelitian ini:

Tabel 9. Tabel Uji Multikolinieritas

	<i>VIF</i>	<i>Tolerance</i>
<i>Work Life Balance</i>	1.13	0.887
Dukungan Sosial	1.13	0.887

Kedua variabel tersebut menunjukkan nilai VIF pada rentang 1 (< 3) yang artinya korelasi antara variabel independent sangat lemah dan tidak dipengaruhi oleh multikolinieritas.

Deteksi Outlier

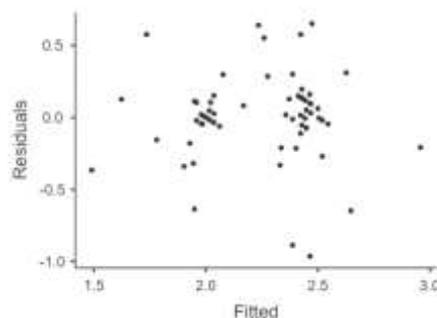
Pendeteksian *outlier* pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Cook's Distance*. Tujuan dari dilakukannya deteksi *outlier* ini adalah untuk memastikan tidak ada *outlier* yang dapat mengganggu garis regresi. Keberadaan *outlier* yang mengganggu dapat diketahui dari nilai *mean* dari uji *Cook's Distance*. Nilai *mean* yang dapat diterima adalah kurang dari 1 (>1), yang berarti adanya *outlier* tidak mengganggu garis regresi. Tabel 10. menunjukkan hasil uji *Cook's Distance*. Berdasarkan tabel 10, diketahui nilai *mean* sebesar 0.0212, yang menunjukkan besaran nilai <1 , yang berarti adanya *outlier* pada penelitian ini dapat diabaikan dan tidak mengganggu garis regresi.

Tabel 10. Hasil Uji *Cook's Distance*

Mean	Median	SD	Range	
			Min	Max
0.0212	0.00174	0.0663	1.63e-7	0.505

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varians pada data. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara melihat grafik varians residual data. Ketika grafik varians residual data menunjukkan bahwa titik-titik data membentuk sebuah pola, maka hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat gejala heteroskedastisitas pada data. Munculnya gejala heteroskedastisitas akan menyebabkan adanya keraguan hasil regresi yang akan dilakukan selanjutnya. Gambar 2 merupakan hasil dari uji heteroskedastisitas pada data penelitian:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil grafik varians residual pada gambar 2, dapat diketahui bahwa tidak ditemukannya gejala heteroskedastisitas dilihat dari tidak ada pola tertentu pada titik-titik data varians dari variabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data sudah memenuhi syarat untuk dilakukannya analisis parametrik selanjutnya.

Uji Hipotesis

Penelitian ini ditujukan untuk mencari apakah terdapat pengaruh dari variabel *work life balance* dan dukungan sosial terhadap *burnout*. Maka, dalam penelitian ini dilaksanakan uji variabel menggunakan uji regresi linear untuk menguji hipotesis dari penelitian ini,

Untuk menguji hipotesis penelitian, peneliti melakukan uji regresi linear. Pada mode uji analisis ini, peneliti melakukan uji regresi linear *work life balance* dan dukungan sosial terhadap *burnout* untuk melihat pengaruh dari variabel pengaruh dari *work life balance* dan dukungan sosial pada *burnout*.

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear

<i>Model Fit Measures</i>						
Model	R	R ²	Overall Model Test			
			F	df1	df2	p
1	0.739	0.545	36.6	2	61	<.001

Tabel 12. Tabel Model Koefisien

Predictor	Estimate	SE	t	p	Stand. Estimate
<i>Intercept</i>	58.26399	3.8274	15.2227	<.001	
<i>Work Life Balance</i>	-0.68881	0.0825	-8.3460	<.001	-0.73819
Dukungan Sosial	-0.00168	0.0973	-0.0173	0.986	-0.00153

Nilai p atau signifikansi dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Nilai $p < 0,05$ menandakan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima (Pallant, 2011). Sementara, apabila nilai $p > 0,05$, hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak (Pallant, 2011). Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dikatakan signifikan apabila nilai $p < 0,05$.

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 12, dapat dilihat bahwa variabel *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap skor total *burnout* sementara variabel dukungan sosial tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai p yang $< 0,001$ pada variabel *work-life balance* yang memiliki pengaruh signifikan terhadap skor total *burnout*. Sementara nilai $p = 0,986$ pada pengaruh antara dukungan sosial dan *burnout* menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan. Besaran pengaruh yang diberikan variabel *work-life balance* pada skor total *burnout* dapat dilihat pada nilai R² yang

bernilai 0,545. Hal ini menandakan bahwa *work-life balance* memberikan pengaruh sebesar 54,5% terhadap skor total *burnout*.

Dapat disimpulkan dari hasil analisis bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap total *burnout* karyawan, sementara dukungan sosial tidak menunjukkan pengaruh signifikan.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *work life balance* dan dukungan sosial pada *burnout* karyawan Generasi. *Work-life balance* meliputi 4 komponen; *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)* dan *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)* yang diagregasikan menjadi satu variabel unidimensional *work-life balance*. Begitupun dengan konsep dukungan sosial; keluarga, teman, dan *significant other* serta *burnout* yang meliputi *exhaustion*, *cynicism*, *personal efficacy*. Hipotesis pertama dalam penelitian ini memproyeksikan *work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout* pada karyawan Generasi Z. Sementara, hipotesis kedua memproyeksikan dukungan sosial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout* pada karyawan Generasi Z. Hanya hipotesis pertama yang terkonfirmasi oleh data.

Untuk melakukan uji hipotesis pertama, peneliti melaksanakan uji regresi linear untuk melihat pengaruh *work life balance* terhadap *burnout* pada karyawan Generasi Z. Sesuai dengan hasil uji regresi linear pada Tabel 11 dan Tabel 12 yang menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan antara *work-life balance* dengan variabel *burnout* maka, H_0 : *Work life balance* tidak memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *burnout* pada karyawan Generasi Z ditolak. Yang berarti, H_{a1} : *Work life balance* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *burnout* pada karyawan Generasi Z diterima

Hal tersebut sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu oleh Darmawan dkk., (2015) yang membuktikan bahwa terdapat hubungan negatif antara *burnout* dengan *work-life balance* dan penelitian lain oleh Siregar (2020) yang menyimpulkan terdapat pengaruh negatif *work-life balance* terhadap *burnout* pada pegawai Lembaga Per masyarakatan, dimana *burnout* terjadi ketika karyawan tidak mampu untuk mempertahankan *work-life balance*. Selain itu juga, mengkonfirmasi penelitian terbaru oleh Lestari & Retno (2024) yang secara spesifik membahas karyawan Generasi Z di sektor manufaktur, bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara *work-life balance* dan *burnout*.

Serupa dengan uji hipotesis sebelumnya, peneliti melaksanakan uji regresi linear untuk melihat pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* pada karyawan Generasi Z. Hasil tersebut dapat dilihat pada hasil uji regresi linear pada **Tabel 11** yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara dukungan sosial dengan variabel *burnout* maka, H_0 : Dukungan sosial tidak memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *burnout* pada karyawan Generasi Z diterima. Yang berarti, H_{a2} : Dukungan sosial tidak memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *burnout* pada karyawan Generasi Z ditolak.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya oleh Maslach & Leither (1997) yang menyebutkan bahwa kurangnya dukungan sosial yang diberikan oleh lingkungan individu berpotensi dalam menyebabkan *burnout*. Penelitian ini juga kontras dengan penelitian Sellar & Arulrajah (2018) yang menyimpulkan bahwa dukungan sosial memiliki

hubungan negatif yang kuat dengan *burnout* dan analisis regresi juga disebutkan bahwa *burnout* berkontribusi 51,1% dalam *burnout* dengan dukungan dari keluarga sebagai pengaruh yang paling kuat.

Dalam penelitian ini, keseluruhan aspek dukungan sosial mulai dari keluarga, teman, dan *significant other* tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada *burnout* karyawan Generasi Z di Indonesia. Selain ketiga aspek tersebut, faktor bentuk dukungan sosial lain di tempat kerja seperti dari kolega kerja dan supervisor dapat dipertimbangkan. Sebagaimana studi oleh Charoensukmongkol et al., (2016) dengan 174 responden karyawan tingkat supervise pada beberapa departemen di 2 Universitas di Texas, disebutkan bahwa dukungan dari kolega memiliki hubungan negatif dengan kelelahan emosional dan *depersonalization* tapi tidak dengan persepsi kurangnya pencapaian personal. Sementara itu, dukungan supervisor secara negatif berkaitan dengan seluruh aspek dari *burnout*. Penemuan ini juga menekankan bahwa dukungan sosial di tempat kerja membantu karyawan untuk mengembangkan sikap kerja yang diinginkan. Oleh karena itu, organisasi perlu untuk memastikan bahwa karyawan memperoleh dukungan yang cukup dari kolega dan supervisornya untuk menghindari masalah *burnout*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh negatif signifikan dari *work-life balance* terhadap variabel *burnout* pada karyawan Generasi Z. Artinya, karyawan Generasi Z dengan tingkat *work-life balance* yang tinggi akan cenderung memiliki tingkat *burnout* yang lebih rendah dibandingkan karyawan dengan tingkat *work-life balance* yang rendah.
2. Tidak ada pengaruh negatif yang signifikan dari dukungan sosial terhadap variabel *burnout* pada karyawan Generasi Z. Hal ini berarti, karyawan Generasi Z yang mendapatkan dukungan sosial yang tinggi ataupun rendah dari keluarga, teman dan *significant others* tidak memengaruhi tingkat *burnout* yang dialaminya.

DAFTAR PUSTAKA

- Charoensukmongkol, P., Moqbel, M., & Gutierrez-Wirsching, S. (2016). The role of coworker and supervisor support on job burnout and job satisfaction. *Journal of Advances in Management Research*, 13(1). <https://doi.org/10.1108/JAMR-06-2014-0037>
- Daoud, J. I. (2017). Multicollinearity and Regression Analysis. *Journal of Physics: Conference Series*. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/949/1/012009>
- Deloitte. (2023). *Deloitte Global 2023 Gen Z and Millennial Survey*. Deloitte Touche Tohmatsu Limited.
- Hidayati, S. N. (2014). pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai "Intervening Variabel". *Jurnal Maksipreneur*, 3(2), 117.
- Indonesia, C. (2021). *Survei: Mayoritas Netizen Burnout Gara-gara Pekerjaan*. <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20210820191614-255-683206/survei-mayoritas-netizen-burnout-gara-gara-pekerjaan>
- Junaidin, Ikhrum, A. A., & Hardiyono. (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.
- Maslach, C., & Leither, M. P. (1997). *The thruth about burnout : how about organization cause personal stress and what to do it*. Jossey Bass Publishers.
- McClendon, M. J. (2002). *Multiple regression and causal analysis*. Prospect Heights, IL: Waveland Press.
- Organization, W. H. (2019). *Burn-out an “occupational phenomenon”*: *International Classification of Diseases*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi: Edisi Sepuluh*.
- Sakitri, G. (2021). Selamat Datang Gen Z, Sang Penggerak Inovasi! *Forum Manajemen*, 35(2), 1–10.
- Sali, A. H. P. (2023). Indonesian Gen Z Work Values, Preference between Startups and Corporations, and Intention to Apply. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan West Science*, 1(3), 236–245.
- Sarafino, E. P. (2011). *Health psychology: biopsychososial interactions. Seventh edition*. John Wiley and Sons.
- Savananta. (2019). *Full Report: Generation Z in the Workplace*. Kronos Incorporated.
- Sellar, T., & Arulrajah, A. A. (2018). The role of social support on job burnout in the apparel firm. *International Business Research*, 12(1), 110.
- Sitohang, I. N. (2004). Burnout pada Karyawan Ditinjau dari Persepsi terhadap Lingkungan Kerja Psikologis dan Jenis Kelamin. *JURNAL PSYCE Palembang : Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang*.
- Stillman, D., & Stillman, J. (2018). *Generasi Z: Memahami Karakter Generasi Baru yang Akan Mengubah Dunia Kerja*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Todorov, G. (2022). *Important Burnout Stats, Trends and Facts 2022*.
- Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono, Y., Handoko, A. L., & Santamoko, R. (2020). *Generasi Z & Revolusi Industri 4.0*. CV. Pena Persada.
- Wong, C. A., & Laschinger, H. K. (2015). The influence of frontline manager job strain on burnout, commitment and turnover intention: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 1824–1833.