

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN WORK OVERLOAD
TERHADAP TINGKAT BURNOUT KARYAWAN GENERASI Z DI
SURABAYA**

Lindah Rohmawati¹, Dijah Julindrastuti²

^{1,2}Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

E-mail: linlindah360@gmail.com¹, dijah.julind@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work-life balance and work overload on burnout levels among Generation Z employees in Surabaya. Generation Z is known as a workforce that prioritizes work-life balance but is also susceptible to excessive work pressure. This research employs a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to 100 Generation Z employees across various industrial sectors in Surabaya. The sampling technique used is purposive sampling, with respondents selected based on the following criteria: employees aged 18–27 years, employees working in Surabaya, and employees who have been working for a minimum of one year. The collected data were analyzed using multiple linear regression to examine the relationship between the independent variables (work-life balance and work overload) and the dependent variable (burnout). The results indicate that work-life balance has a significant negative effect on burnout, meaning that the better the balance between work and personal life, the lower the level of burnout. Conversely, work overload has a significant positive effect on burnout, suggesting that the higher the workload, the greater the level of burnout experienced by Generation Z employees.

Keywords: Work-Life Balance, Work Overload, Burnout Employee, Generation Z.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *work overload* terhadap tingkat burnout pada karyawan Generasi Z di Surabaya. Generasi Z dikenal sebagai kelompok pekerja yang mengutamakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, namun juga rentan terhadap tekanan kerja yang berlebihan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 100 karyawan Generasi Z di berbagai sektor industri di Surabaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, dengan kriteria responden merupakan karyawan berusia 18–27 tahun, karyawan yang bekerja di Surabaya, dan karyawan yang sedang bekerja minimal selama 1 tahun. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen (*work-life balance* dan *work overload*) dengan variabel dependen (*burnout*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *burnout*, artinya semakin baik keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, semakin rendah tingkat burnout. Sebaliknya, *work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, yang menunjukkan bahwa

semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi tingkat burnout yang dialami karyawan Generasi Z.

Kata Kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja Berlebihan, Kelelahan Karyawan, Generasi Z.

PENDAHULUAN

Generasi Z lahir pada tahun 1997-2012 (Stillman & 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 (Incorporated, 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%) (Incorporated, 2019).

Generasi Z mulai mendominasi angkatan kerja dan diperkirakan mencapai 27% pada tahun 2025 (Hanifah, 2023). Survei (Deloitte, 2024) 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 (Hanifah, 2023). Hampir setengah Generasi Z percaya bahwa lingkungan kerja penuh tekanan memengaruhi kinerja mereka (Incorporated, 2019). *Burnout* adalah respons terhadap stres kronis di tempat kerja (World Health Organization, 2019) dan mempengaruhi efisiensi kerja, kepuasan organisasi, dan *turnover rate* (Wong & Spence, 2015).

Studi oleh (Carod-artal & Vázquez-cabrera, 2012) menyatakan bahwa *Burnout* di negara dengan ekonomi berkembang disebabkan oleh ekspansi populasi, urbanisasi untuk pekerjaan yang lebih baik, pembukaan pasar kerja, penurunan keamanan kerja, dan penurunan hak-hak pekerja. Kurangnya pemahaman tentang strategi mengelola stres dan pekerjaan yang menuntut juga meningkatkan stres. Di Eropa dan Amerika, *Burnout* mencerminkan ketidaksesuaian antara pekerjaan dan individu, sementara di Finlandia, tingkat *Burnout* yang tinggi meningkatkan risiko kecacatan 3,8% pada pensiunan dan meningkatkan kelelahan serta ketidakpuasan kerja, terutama pada perawat. *Burnout* mengikis antusiasme karena tekanan berlebihan, seperti paksaan, perselisihan, desakan, minimnya penghargaan emosional, kurangnya pengakuan, dan pencapaian.

Work-life balance menjadi penting untuk Generasi Z. Survei (Deloitte, 2024) menunjukkan 32% Generasi Z dan 39% Generasi milenial mengutamakan *Work-life balance*. Jam kerja yang berlebihan bisa menyebabkan *Burnout* (Febriana, 2023). *Work-life balance* mengurangi stres kerja dan meningkatkan produktivitas (Ganapathi, 2016). *Work-life balance* sangat penting untuk Generasi Z dan organisasi perlu mempertimbangkannya sebagai investasi untuk angkatan kerja baru (Incorporated, 2019).

Mengacu pada penelitian terdahulu, terdapat hasil penelitian yang menyatakan

bahwa *Work-life balance* dapat mempengaruhi tingkat *Burnout* para karyawan. Menurut (Wicaksono et al., 2024), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara variabel *Work-life balance* dan *Burnout*, pada nilai koefisien korelasi bernilai negatif. Artinya, ketika satu variabel meningkat, variabel lainnya cenderung menurun, dan sebaliknya. Dalam konteks penelitiannya, jika karyawan pada perusahaan yang diteliti memiliki taraf *Work-life balance* yang tinggi, maka kemungkinan karyawan terkena *Burnout* cenderung rendah. Sebaliknya, jika taraf *Work-life balance* karyawan pada perusahaan yang diteliti rendah, maka tingkat *Burnout* karyawan cenderung tinggi. Di samping itu, temuan penelitian juga mengindikasikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *Work-life balance* dan *Burnout*. Diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Desnithalia & Purba, 2021), berdasarkan dari paparan analisis data yang sudah dilakukan, bahwa *Work-life balance* menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *Burnout* pada perawat rumah sakit. Sehingga disimpulkan bahwa jika nilai *Work-life balance* meningkat maka nilai *Burnout* akan menurun, dan sebaliknya. Sejalan dengan penelitian (Imany, 2024). Hasil penelitian ini menunjukan *Work-life balance* memiliki pengaruh negatif signifikan dengan *Burnout*. 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. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2020); Winata & Nurhasanah (2022) menunjukkan hasil yang berbeda,

berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*. Artinya, *Work-life balance* memberikan waktu bagi individu untuk merecharge dan mengurangi akumulasi stres yang bisa menyebabkan *Burnout*, sehingga keseimbangan ini dianggap memberikan efek positif terhadap risiko *Burnout*.

Selain *Work-life balance*, terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi tingkat *Burnout* yaitu variabel *Work overload*. Pegawai yang bekerja secara berlebihan akan mengalami kelelahan. Akibatnya, tingkat kelebihan beban kerja yang berlebihan yang dialami oleh pegawai akan berdampak pada *Burnout* atau kelelahan. Berdasarkan hal tersebut terjadi karena pegawai dituntut untuk harus mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan harus mematuhi kebijakan dan pedoman yang berlaku. Apabila pegawai diberikan beban kerja berlebih, pegawai akan merasa tertekan dan kehabisan energi serta membuat pegawai akan menjadi kurang produktif dalam bekerja (Setyaningsih et al., 2024).

Pengaruh signifikan antar *Work overload* terhadap *Burnout* telah diprediksi oleh beberapa literatur penelitian terdahulu. Menurut Sakimandoko & Purba (2021) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work overload* dan *Burnout*. jumlah pekerjaan yang berlebihan secara langsung akan menimbulkan kelelahan bagi para pekerja. Maka dari itu, kelelahan yang direpresentasikan oleh dimensi emotional exhaustion dalam *Burnout* akan sangat erat dipengaruhi oleh tingkatan *Work overload* di kalangan pekerja. Dengan eksistensi dari

emotional exhaustion sebagai dimensi awal sekaligus gerbang dari terjadinya *Burnout*, menjadikan *Work overload* sebagai salah satu dari variabel paling berpengaruh atau prediktor paling kuat terhadap terjadinya *Burnout* di kalangan pekerja. Diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan Anggraini & Idulfilastri (2023) yang menyatakan, Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat peran antara beban kerja terhadap *Burnout* pada karyawan PT X. Selain itu, beban kerja dan *Burnout* memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi beban kerja pada karyawan, maka akan semakin tinggi *Burnout* yang dirasakan oleh karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah beban kerja pada karyawan, maka akan semakin rendah *Burnout* yang dirasakan oleh karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, dimensi emotional demands adalah dimensi yang paling berperan terhadap *Burnout*. Sedangkan menurut (Shoalihin et al., 2023) menyebutkan bahwa beban kerja tidak dapat mempengaruhi *Burnout*. Sebagian orang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi serta kemampuan adaptasi yang baik, sehingga mereka mampu menghadapi beban kerja berlebih tanpa mengalami *Burnout*. Mereka mungkin memiliki keterampilan manajemen stres yang kuat, seperti kemampuan mengelola waktu dan emosi, yang membantu mereka tetap stabil meskipun bekerja keras.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka permasalahan yang diteliti dapat dirumuskan yang pertama apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap tingkat *burnout* karyawan generasi Z di Surabaya, kedua

apakah *work overload* berpengaruh terhadap tingkat *burnout* karyawan henerasi Z di Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Di dalam format artikel ilmiah tinjauan pustaka diwujudkan dalam bentuk kajian literatur terdahulu dan *state of the art* untuk menunjukkan kebaharuan ilmiah artikel tersebut.

Work-life Balance

Menurut Fisher (2000) dalam Darcy et al., (2012) *Work-life balance* adalah gagasan yang memiliki banyak aspek dan mencakup pengaturan waktu, energi, pencapaian tujuan, dan penanganan stres dalam hubungannya dengan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, *Work-life balance* juga mencakup upaya setiap orang untuk menjaga keseimbangan antara berbagai peran yang karyawan jalani. McDonald et al., (2005) berpendapat bahwa *work-life balance* adalah sejauhmana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya. Menurut Fisher (2000) dalam Darcy et al., (2012) terdapat indikator dari *Work-life balance* yaitu gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi (*work interference with personal life*), gangguan kehidupan pribadi pekerjaan (*personal life interference work*), peningkatan kehidupan pribadi pekerjaan (*personal life enhancement of work*), dan peningkatan pekerjaan kehidupan pribadi (*work enhancement of personal life*).

Work Overload

Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan kualitas pekerjaan menurun. *Work overload* adalah salah satu sumber stress kerja yang terjadi ketika seorang

karyawan diberi pekerjaan yang lebih banyak dan harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas (Khoirunnisa et al., 2024). Beban kerja berlebih terjadi ketika beban kerja dan tekanan waktu melebihi kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Beban kerja berlebih adalah keadaan ketika karyawan merasa terlalu banyak tanggung jawab atau aktivitas yang diharapkan dari mereka dengan mempertimbangkan waktu yang tersedia, kemampuan mereka, dan kendala lainnya (Kimura et al., 2018). Menurut Kimura et al., (2018), dalam mengukur *work overload* menggunakan beberapa indikator yaitu merasa memiliki beban kerja yang berlebihan/tidak sesuai kemampuan, jumlah karyawan yang tidak sesuai untuk melaksanakan tugas yang ditentukan, pekerjaan yang dilakukan memiliki banyak tuntutan yang bertentangan dengan pribadi karyawan, terlalu banyak pertemuan/rapat yang harus dihadiri, dan mengalami kesulitan memenuhi standar kinerja yang ditentukan.

Burnout

Menurut Maslach et al., (2001) *Burnout* adalah suatu keadaan menurunnya produktivitas seseorang di tempat kerja karena stres kerja yang terus-menerus. Ketidaksesuaian apa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, seperti adanya persaingan yang tidak sehat antar sesama karyawan, kurang dukungan dari atasan, hal inilah yang menimbulkan gejala *burnout* dalam diri karyawan. *Burnout* seringkali muncul di dunia kerja dikarenakan rutinitas serta tekanan yang tinggi dalam kesehariannya. Menurut Chairina (2019), *burnout* merupakan istilah psikologis yang digunakan untuk menunjukkan situasi kerja.

Dalam suasana bekerja pada setiap organisasi, setiap individu pasti memiliki masalah terlepas dari jabatan yang dipegangnya. Menurut Maslach et al., (2001), terdapat tujuh indikator dari *burnout* yaitu perasaan frustrasi, jenuh, mudah merasa Lelah, tertekan, apatis, kecenderungan memberi evaluasi negative terhadap diri sendiri, dan sering mengalami ketidakpuasan terhadap hasil kerja sendiri.

Hipotesis

Mengacu pada penelitian terdahulu, terdapat hasil penelitian yang menyatakan bahwa *Work-life balance* dapat mempengaruhi tingkat *Burnout* para karyawan. Menurut Wicaksono et al., (2024), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara variabel *Work-life balance* dan *Burnout*, pada nilai koefisien korelasi bernilai negatif. Artinya, ketika satu variabel meningkat, variabel lainnya cenderung menurun, dan sebaliknya. Dalam konteks penelitiannya, jika karyawan pada perusahaan yang diteliti memiliki taraf *Work-life balance* yang tinggi, maka kemungkinan karyawan terkena *Burnout* cenderung rendah. Sebaliknya, jika taraf *Work-life balance* karyawan pada perusahaan yang diteliti rendah, maka tingkat *Burnout* karyawan cenderung tinggi. Di samping itu, temuan penelitian juga mengindikasikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *Work-life balance* dan *Burnout*. Diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Desnithalia & Purba (2021), berdasarkan dari paparan analisis data yang sudah dilakukan, bahwa *Work-life balance* menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *Burnout* pada perawat rumah sakit. Sehingga disimpulkan bahwa

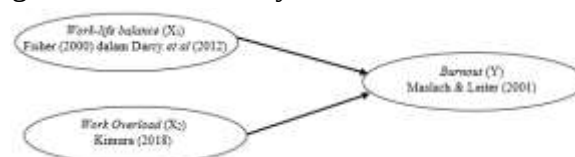
jika nilai *Work-life balance* meningkat maka nilai *Burnout* akan menurun, dan sebaliknya. Sejalan dengan penelitian Imany (2024), Hasil penelitian ini menunjukkan *Work-life balance* memiliki pengaruh negatif signifikan dengan *Burnout*. Artinya, karyawan Generasi Z dengan tingkat *Work-life balance* yang tinggi akan cenderung memiliki tingkat *Burnout* yang lebih rendah dibandingkan karyawan dengan tingkat *Work-life balance* yang rendah.

H1 : *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *burnout* karyawan generasi Z di Surabaya

Menurut Sakimandoko & Purba (2021) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work overload* dan *Burnout*. jumlah pekerjaan yang berlebihan secara langsung akan menimbulkan kelelahan bagi para pekerja. Maka dari itu, kelelahan yang direpresentasikan oleh dimensi emotional exhaustion dalam *Burnout* akan sangat erat dipengaruhi oleh tingkatan *Work overload* di kalangan pekerja. Dengan eksistensi dari emotional exhaustion sebagai dimensi awal sekaligus gerbang dari terjadinya *Burnout*, menjadikan *Work overload* sebagai salah satu dari variabel paling berpengaruh atau prediktor paling kuat terhadap terjadinya *Burnout* di kalangan pekerja. Diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan Anggraini & Idulfilastri (2023) yang menyatakan, Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat peran antara beban kerja terhadap *Burnout* pada karyawan PT X. Selain itu, beban kerja dan *Burnout* memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi beban kerja pada karyawan,

maka akan semakin tinggi *Burnout* yang dirasakan oleh karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah beban kerja pada karyawan, maka akan semakin rendah *Burnout* yang dirasakan oleh karyawan.

H2 : *Work overload* berpengaruh signifikan terhadap *burnout* karyawan generasi Z di Surabaya.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif, data kuantitatif berkaitan dengan pengukuran dan perhitungan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Pada pengumpulan data primer, peneliti perlu melakukan kontak langsung dengan subjek atau informan yang diteliti sehingga data diperoleh dari *survey*/kuisisioner. Proses pengambilan data dalam penelitian ini dilaksanakan melalui penggunaan metode kuesioner, yang mencakup sejumlah pertanyaan yang terkait dengan variabel dan indikator penelitian. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert 1-5. Berikut merupakan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 1. Skala Likert

NO.	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2019)

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan generasi Z di Kota Surabaya. Cara pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Menurut (Sugiyono, 2019), *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Alasan digunakannya teknik *Purposive Sampling* dalam penelitian ini yaitu karena tidak semua anggota populasi memiliki kriteria yang diharapkan dan ditentukan, sehingga terdapat kriteria-kriteria yang wajib dimiliki oleh responden yang menjadi sampel penelitian ini. Kriteria responden dalam penelitian ini yaitu karyawan berusia 18-27 tahun yang sedang ekerja di Surabaya minimal selama 1 tahun. Karena jumlah populasi anggota pada penelitian ini tidak diketahui secara pasti, maka ukuran sampel diperhitungkan dengan rumus Cochran (Sugiyono, 2019):

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q}{e^2}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 \times 0,5 (1 - 0,5)}{0,05^2} = 96,04$$

Maka dapat disimpulkan jumlah minimal dari sampel yang dihasilkan atau diperlukan di dalam suatu penelitian ini adalah 96 responden, dibulatkan menjadi 100 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, anaisis regresi linier berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinasi, dan uji statistik (t). apabila penelitian merupakan hasil dari penelitian. Apabila karya ilmiah merupakan kajian konseptual maka sistematikanya disesuaikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebaran kuesioner dilakukan dengan menggunakan bantuan *g-form* yang dilakukan selama 1 (satu) minggu. Responden yang mengisi kuesioner sebanyak 119 responden, namun tidak semua responden sesuai dengan kriteria sampel yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa responden yang menjawab “Ya” pada kriteria yang telah ditentukan sebelumnya sebanyak 100 responden, sisanya 19 responden terdapat jawaban “Tidak” pada salah satu atau seluruh kriteria yang telah ditentukan, sehingga tidak dapat digunakan sebagai sampel penelitian. Dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden.

Hasil Uji Validitas

Validitas mengacu pada sejauh mana suatu instrumen pengukur (tes) akurat dan tepat dalam melakukan fungsinya sebagai pengukur. Dalam kajian ini, validitas diuji menggunakan alat ukur korelasi pearson dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Jika nilai signifikansi yang dihitung lebih kecil dari 0,05, maka item dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai signifikansi yang dihitung lebih besar dari 0,05, maka item dianggap tidak valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	Road	Sig.	Nilai Kritis	Keputusan
Work-life Balance	X1.1	0,856	0,196	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,768		0,000		Valid
	X1.3	0,542		0,000		Valid
	X1.4	0,696		0,000		Valid
Work Overload	X2.1	0,815		0,000		Valid
	X2.2	0,818		0,000		Valid
	X2.3	0,871		0,000		Valid
	X2.4	0,725		0,000		Valid
	X2.5	0,836		0,000		Valid
Burnout	Y1	0,793		0,000		Valid
	Y2	0,861		0,000		Valid
	Y3	0,847		0,000		Valid
	Y4	0,885		0,000		Valid
	Y5	0,877		0,000		Valid
	Y6	0,843		0,000		Valid
	Y7	0,875		0,000		Valid

Sumber: Output SPSS, 2025

Hasil pengujian validitas pada variabel *work-life balance*, *work overload*, dan *burnout* menunjukkan bahwa secara keseluruhan *item* pernyataan dapat dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* (R_{hitung}) lebih besar dibandingkan dengan nilai R_{tabel} (0,196) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Hasil Uji Reliabilitas

Kriteria penilaian dalam uji reliabilitas dapat diketahui dari besarnya koefisien *Cronbach Alpha* (α). Jika *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 dapat disimpulkan instrumen yang digunakan tersebut reliabel. Sedangkan, jika *Cronbach Alpha* (α) < 0,60 maka disimpulkan instrumen yang digunakan tersebut tidak reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach Alpha Minimum	Keputusan
<i>Work-life balance</i>	0,677	0,6	Reliabel
<i>Work Overload</i>	0,870		Reliabel
<i>Burnout</i>	0,938		Reliabel

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh nilai *cronbach's alpha* pada masing-masing variabel bebas dan terikat. Variabel *work-life balance* memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,677, variabel *work overload* sebesar 0,870, dan variabel *burnout* sebesar 0,938. Dari perolehan nilai *cronbach's alpha* pada masing-masing variabel dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi yang digunakan untuk mengukur apakah terdapat pengaruh antara

variabel bebas *work-life balance* dan *work overload* terhadap *burnout* merupakan tujuan dari analisis regresi linier berganda.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien (B)
Konstanta	11,627
<i>Work-life balance</i>	-0,616
<i>Work Overload</i>	1,354

Sumber: Output SPSS, 2025

Dari hasil analisis diatas maka diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,627 \text{ (Konstanta)} - 0,616 \text{ (Work-life Balance)} + 1,354 \text{ (Work Overload)}$$

Dari hasil persamaan model regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 11,627. Jika seluruh variabel bebas yaitu *work-life balance* dan *work overload* dianggap nilainya nol (0), maka *burnout* pekerja generasi Z di Surabaya sebesar 11,627. Artinya, *burnout* pada karyawan generasi Z di Kota Surabaya masih akan teteap terjadi sebesar 11,627 meskipun tidak ada variabel *work-life balance* dan *work overload*.
- 2) Nilai koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja sebesar -0,616. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa apabila nilai *work-life balance* mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka *burnout* akan mengalami penurunan sebesar 0,616 dengan asumsi variabel *work overload* bernilai tetap. Artinya, semakin baik karyawan generasi Z di Surabaya dalam mengatur *work-life balance* mereka maka akan berdampak pada penurunan *burnout*

- pada karyawan generasi Z di Kota Surabaya.
- 3) Nilai koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja sebesar 1,354. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa apabila nilai *work overload* mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka *burnout* akan mengalami peningkatan sebesar 1,354 dengan asumsi variabel *work-life balance* bernilai konstan. Artinya, semakin tinggi *work overload* yang dialami karyawan generasi Z di Surabaya maka akan berdampak pada peningkatan *burnout* pada karyawan generasi Z di Kota Surabaya.

Hasil Uji t

Uji hipotesis t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara individual antara variabel *work-life balance* dan *work overload* dengan *burnout*. Dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05. Hasil uji hipotesis t disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.	α	Keputusan
<i>Work-life balance</i>	-3,587	1,985	0,001	0,05	Signifikan
<i>Work Overload</i>	15,187		0,000		Signifikan

Sumber: Output SPSS, 2025

Diketahui nilai signifikansi variabel *work-life balance* sebesar 0,001 yang artinya lebih kecil dari 0,05 (α) dan nilai T_{hitung} sebesar -3,587 yang artinya lebih besar dari -1,985 (T_{tabel}). Dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada karyawan generasi Z di Kota Surabaya.

Diketahui nilai signifikansi variabel *work overload* sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 (α) dan nilai T_{hitung}

sebesar 15,187 yang artinya lebih besar dari 1,985 (T_{tabel}). Dapat disimpulkan bahwa variabel *work overload* berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada karyawan generasi Z di Kota Surabaya.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) dipergunakan dalam menentukan sejauh mana persentase dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam praktiknya, koefisien determinasi diekspresikan dalam bentuk persentase.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,839 ^a	,705	,698	4,882

Sumber: Output SPSS, 2025

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai korelasi R sebesar 0,893. Dapat diartikan bahwa model sangat kuat dalam menjelaskan variabel *work-life balance* dan *work overload* terhadap *burnout* pada karyawan generasi Z di Kota Surabaya, karena Nilai R diantara interval koefisien 0,80-1,000.

Nilai *adjusted R Square* sebesar 0,698, artinya variabel *work-life balance* dan *work overload* terhadap *burnout* pada karyawan generasi Z di Kota Surabaya. Hal ini berarti bahwa peranan variabel *work-life balance* dan *work overload* Bersama-sama memiliki sumbangan sebesar 0,698 atau 69,8% sedangkan sisanya sebesar 30,2% ditentukan oleh faktor lain selain kedua variabel diatas. Nilai ini mengindikasikan adanya variabel lain yang juga mempengaruhi variabel *burnout* yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini seperti variabel Dukungan

Sosial, *Self-Efficacy*, dan Komitmen Organisasional.

Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Burnout* Karyawan Generasi Z di Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dibuktikan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan generasi Z di Kota Surabaya. Artinya, baik-buruknya seorang karyawan generasi Z di Kota Surabaya dalam melaksanakan *work-life balance* akan berdampak pada variabel *burnout* karyawan generasi Z di Kota Surabaya. Jika semakin baik karyawan generasi Z di Kota Surabaya dalam mengatasi *work-life balance* maka dapat menurunkan *burnout* karyawan, begitupun sebaliknya. Generasi Z memiliki harapan tinggi terhadap *work-life balance* (WLB) atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika keseimbangan ini tidak tercapai, hal ini dapat berkontribusi pada *burnout*. Ketika karyawan Gen Z merasa bahwa pekerjaan mereka mengambil terlalu banyak waktu atau energi hingga mengorbankan aspek kehidupan pribadi, hal ini meningkatkan tingkat stres. Hasil penelitian ini sejalan dengan Wicaksono *et al* (2024); Desnithalia & Purba (2021), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan negative dan signifikan antara variabel *Work-life balance* dan *Burnout*.

Pengaruh *Work Overload* terhadap *Burnout* Karyawan Generasi Z di Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dibuktikan bahwa variabel *work overload* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap *burnout* pada karyawan generasi Z di Kota Surabaya. Artinya, tinggipendahnya *work overload* yang dialami karyawan generasi Z di Surabaya maka akan berdampak pada variabel *burnout* karyawan generasi Z di Kota Surabaya. Jika semakin tinggi *work overload* yang dialami karyawan generasi Z di Surabaya maka akan berdampak pada peningkatan *burnout* pada karyawan generasi Z di Kota Surabaya, begitupun sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Sakimandoko (2021); Anggraini & Idulfilastri (2023) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work overload* dan *Burnout*. Beban kerja yang berlebihan menyebabkan stres kronis, yang pada akhirnya dapat memicu kelelahan fisik, emosional, dan mental. *Work overload* sering membuat karyawan merasa tidak mampu mengelola tanggung jawabnya dengan baik. Perasaan ini memicu rasa cemas, kehilangan motivasi, dan akhirnya kelelahan.

KESIMPULAN

Variabel *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan generasi Z di Kota Surabaya. Diketahui nilai signifikansi variabel *work-life balance* sebesar 0,001 yang artinya lebih kecil dari 0,05 (α) dan nilai T_{hitung} sebesar -3,587 yang artinya lebih besar dari -1,985 (T_{tabel}). Artinya, semakin baik karyawan generasi Z di Surabaya dalam mengatur *work-life balance* mereka maka akan berdampak pada penurunan *burnout* pada karyawan generasi Z di Kota Surabaya. Sehingga, hipotesis pertama dapat diterima dan dapat dibuktikan kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, M. Z., & Idulfilastri, R. M. (2023). Peran Beban Kerja Terhadap Burnout Pada Karyawan PT X. *Journal on Education*, 05(02), 5212–5218. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1081>
- Carod-artal, F. J., & Vázquez-cabrera, C. (2012). *Burnout Syndrome in an International Setting*. Springer Science+Business Media. <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4391-9>
- Chairina, R. R. L. (2019). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Kinerja Perawat Rumah Sakit)*. Sidoarjo: Zifatama Jawa. https://www.google.co.id/books/editio n/ANALISIS_MANAJEMEN_SUMB ER_DAYA_MANUSIA_S/vcbTDwA AQBAJ?hl=id&gbpv=1&pg=PR2&printsec=frontcover
- Darcy, C., Mccarthy, A., Hill, J., & Grady, G. (2012). Work – life balance : One size fits all ? An exploratory analysis of the differential effects of career stage. *European Management Journal*, 30(2), 111–120. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2011.11.001>
- Deloitte. (2024). *2024 Gen Z and Millennial Survey*. Deloitte Global Communications. <https://www.deloitte.com/global/en/about/press-room/2023-gen-z-and-millennial-survey.html>
- Desnithalia, F. A., & Purba, H. P. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Fear of COVID-19 terhadap Burnout pada Perawat Rumah Sakit. *BRPKM: Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(2), 1141–1151. <https://doi.org/https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28580>
- Dewi, N. N. (2020). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada BTN Syariah Malang* [Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang]. <http://etheses.uin-malang.ac.id/22820/1/16510106.pdf>
- Febriana, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Bandung: Widina Media Utama.
- Fisher, H. (2000). *Investing in people : family-friendly work arrangements in small and medium sized enterprises, work life balance in the new millenium*. Dublin: The Equality Authority. https://search.library.nuigalway.ie/permalink/f/rdksdr/353GAL_ALMA_DS2139208130003626
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero). *Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, IV(1), 125–135. <https://doi.org/https://doi.org/10.31294/jeco.v4i1.354>
- Hanifah, A. (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. <https://doi.org/https://doi.org/10.58812/jekws.v1i03.518>
- Imany, K. (2024). *Pengaruh Work-Life*

- Balance dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pada Karyawan Generasi Z* [Universitas Airlangga Surabaya].
[https://repository.unair.ac.id/133734/1/Artikel-Pengaruh-Work-Life-Balance-dan-Dukungan Sosial Terhadap Burnout pada Karyawan Generasi Z.pdf](https://repository.unair.ac.id/133734/1/Artikel-Pengaruh-Work-Life-Balance-dan-Dukungan-Sosial-Terhadap-Burnout-pada-Karyawan-Generasi-Z.pdf)
- Incorporated, K. (2019). *Full Report: Generation Z in the Workplace Part One : Meet Gen Z The next generation is here: Hopeful , anxious ,.*
<https://workforceinstitute.org/wp-content/uploads/2019/11/Full-Report-Generation-Z-in-the-Workplace.pdf>
- Khoirunnisa, R., Askiah, & Karhab, R. S. (2024). Pengaruh Work Overload Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Borneo Sukses Raya Kaltim Di Kota Samarinda. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 5(2), 249–255.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32500/jebe.v5i2.5334>
- Kimura, T., Bande, B., & Fernandez-Ferrin, P. (2018). Work overload and intimidation: The moderating role of resilience. *European Management Journal*, 36(6), 736–745.
<https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.03.002>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mcdonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy. *Women in Management Review*, 20(1), 37–55.
<https://doi.org/10.1108/09649420510579568>
- Sakimandoko, A. B., & Purba, H. P. (2021). Pengaruh Work Overload terhadap Burnout dengan Work Social Support sebagai Moderator pada Karyawan Millennials. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(2), 1397–1409.
<https://doi.org/https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.27816>
- Sakitri, G. (2021). “ Selamat Datang Gen Z , Sang Penggerak Inovasi! .” *Forum Manajemen*, 35(2), 1–10.
<https://journal.prasetiyamulya.ac.id/journal/index.php/FM/article/view/596>
- Setyaningsih, M. W., Abadiyah, R., & Kusuma, K. A. (2024). Pengaruh Work Family Conflict dan Work Overload terhadap Job Performance dengan Burnout sebagai Variabel Intervening. *Jambura Journal of Educational Management*, 5(1), 173–204.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37411/jjem.v5i1.3003>
- Shoalihin, Ramadhan, R., & Ramadhan, R. A. (2023). Analisis Pengaruh Ambiguitas Peran, Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Burnout (Studi Pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Cabang Bima). *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 6(2), 2062–2070.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jrpp.v6i4.20985>
- Stillman, D., & Stillman, J. (2018). *Generasi Z: Memahami Karakter Generasi Baru yang Akan Mengubah Dunia Kerja*.

- Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wicaksono, L., Noviekayati, I., & Rina, A. . (2024). Peran Work-Life Balance dengan Burnout pada Karyawan PT X. *Jiwa: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(2), 523–532.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30996/jiwa.v2i2.11504>
- Wijoyo, H., Cahyono, Y., & Indrawan, I. (2020). *Generasi z & revolusi industri 4.0*. Banyumas: CV Pena Persada.
- Winata, B. L., & Nurhasanah, N. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Self-Efficacy, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Burnout Pada Mahasiswa Yang Bekerja. *Feedforward: Journal of Human Resource*, 2(2), 87–102.
<https://doi.org/https://doi.org/10.19166/ff.v2i2.5986>
- Wong, C. A., & Spence, H. K. (2015). International Journal of Nursing Studies The influence of frontline manager job strain on burnout , commitment and turnover intention : A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 52(12), 1824–1833.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.09.006>
- World Health Organization. (2019). *Burn-out an “occupational phenomenon” : International Classification of Diseases*. World Health Organization.
<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>.