

## HUBUNGAN LOCUS OF CONTROL, WORK LIFE BALANCE DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEJENUHAN KERJA PADA PEKERJA DI PT. PELINDO TERMINAL PETI KEMAS KENDARI TAHUN 2025

Sitti Rabiatul Adawiyah<sup>1</sup>, Devi Savitri Effendy<sup>2</sup>, La Ode Liaumin Azim<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Halu Oleo

Email: [sittirabiatuladwiyah@gmail.com](mailto:sittirabiatuladwiyah@gmail.com)<sup>1</sup>, [devi.sav.effendy@gmail.com](mailto:devi.sav.effendy@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[alymelhamed09@gmail.com](mailto:alymelhamed09@gmail.com)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Kejenuhan adalah sindrom yang dikonseptualisasikan sebagai akibat dari stres kronis di tempat kerja yang belum berhasil dikelola karena tekanan kerja yang berlangsung lama, yang ditandai oleh tiga dimensi menurut Maslach Burnout Inventory (MBI), yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi diri. Tuntutan pekerjaan selama 24 jam dan tekanan kerja yang berkelanjutan di PT Pelindo Terminal Peti Kemas Kendari meningkatkan potensi kejenuhan kerja pada pekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan *locus of control*, *work life balance*, dan motivasi kerja dengan kejenuhan kerja pada pekerja di PT. Pelindo Terminal Peti Kemas Kendari Tahun 2025. Jenis penelitian ini yaitu jenis observasional analitik menggunakan pendekatan *cross sectional*. Sampel diambil berdasarkan jumlah populasi yaitu 107 responden dengan menggunakan metode total sampling. Untuk mendapatkan data identitas responden, kejenuhan kerja, *locus of control*, *work life balance* dan motivasi kerja digunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan uji *Chi-Square* pada studi bivariat. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *locus of control* ( $p\text{-value} = 0,002 < 0,05$ ), *work-life balance* ( $p\text{-value} = 0,001 < 0,05$ ), dan motivasi kerja ( $p\text{-value} = 0,017 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil penelitian, *locus of control*, *work-life balance* dan motivasi kerja memiliki hubungan secara signifikan dengan kejenuhan kerja pada pekerja di PT Pelindo Terminal Peti Kemas Kendari pada tahun 2025.

**Kata Kunci:** Kejenuhan Kerja, *Locus Of Control*, Motivasi Kerja, *Work Life Balance*.

### ABSTRACT

*Burnout is a syndrome conceptualized as the result of chronic workplace stress that has not been successfully managed due to prolonged work pressure, characterized by three dimensions according to the Maslach Burnout Inventory (MBI), namely emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment. The 24-hour work demands and continuous work pressure at PT Pelindo Terminal Peti Kemas Kendari increase the potential for burnout among employees. This study aims to analyze the relationship between locus of control, work-life balance, and work motivation with burnout among employees at PT Pelindo Terminal Peti Kemas Kendari in 2025. This type of research is an analytical observational type using a cross-sectional approach. The sample consisted of 107 respondents selected using a total sampling technique based on the population size. Data on respondent characteristics, burnout, locus of control, work-life balance, and work motivation were collected using*

---

*questionnaires that had been tested for validity and reliability to ensure the appropriateness of the research instruments. Data analysis was carried out using the Chi-Square test in a bivariate analysis. The results showed a significant relationship between locus of control ( $p$ -value = 0.002 < 0.05), work-life balance ( $p$ -value = 0.001 < 0.05), and work motivation ( $p$ -value = 0.017 < 0.05) with burnout. Based on these findings, locus of control, work-life balance, and work motivation have a significant association with burnout among employees at PT Pelindo Terminal Peti Kemas Kendari in 2025.*

**Keywords:** *Job Burnout, Locus Of Control, Work Motivation, Work-Life Balance.*

---

## PENDAHULUAN

Kejenuhan (*burnout*) adalah sindrom yang dikonseptualisasikan sebagai akibat dari stres kronis di tempat kerja yang belum berhasil dikelola karena adanya tekanan pada kondisi kerja dalam waktu lama. Sindrom ini ditandai dengan kelelahan, perasaan negatif atau sinisme yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan mengurangi kemandirian profesional (*World Health Organization*, 2019).

Data survey pada tahun 2022 di Asia Tenggara, memperlihatkan bahwa prevalensi kejenuhan karyawan bervariasi di tiap negara. Prevalensi tingkat kejenuhan yang tertinggi terjadi di Filipina (70,71%), diikuti oleh Singapura (66,84%) dan Indonesia (54,3%). Sementara itu, responden di Malaysia melaporkan prevalensi terendah untuk gejala kejenuhan yaitu (41,75%) (Fadzlina *et al.*, 2024).

Hasil survei terbaru yang dilakukan oleh Lembaga Penelitian Kesehatan Mental pada tahun 2024 menemukan bahwa terdapat sekitar 60% pekerja mengalami gejala kejenuhan, yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan kinerja (Radio Republik Indonesia, 2024). Berdasarkan sebuah studi penelitian, sebanyak 3.629 pekerja di Indonesia menunjukkan bahwa 37,5% responden mengalami kejenuhan, dengan kasus terbanyak terjadi di wilayah Pulau Jawa yaitu sebanyak 38,4% (Lamuri *et al.*, 2023).

Hasil penelitian tahun 2023 di Provinsi Sulawesi Tenggara, data tentang kejenuhan masih sangat terbatas. Di RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara, diketahui bahwa dari total 171 responden, 128 orang (74,9%) termasuk dalam kategori kejenuhan baik, sementara 43 orang (25,1%) berada pada kategori kejenuhan buruk (Utami *et al.*, 2023). Hasil penelitian lain terhadap pekerja di RSUD Kota Kendari, sebanyak 129 pekerja mengalami kejenuhan dengan

mayoritas memiliki tingkat kejenuhan rendah sebanyak 75 responden (58%) dan minoritas tingkat kejenuhan tinggi sebanyak 54 responden (42%) (Syahadat *et al.*, 2025).

Leiter dan Maslach menjelaskan bahwa kejenuhan muncul akibat ketidaksesuaian antara pekerja dan pekerjaannya. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh faktor individu seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status perkawinan, serta *locus of control* (Meilina *et al.*, 2022). Penelitian lain menemukan analisis yang menunjukkan bahwa *work life balance*, kelelahan, depresi, kecemasan, penurunan kepuasan profesional, serta usia muda juga menjadi prediktor penting kejenuhan (Taranu *et al.*, 2022). Selain itu, Lee dan Ashfort (1996) menyebutkan terdapat faktor eksternal yang mempengaruhi kejenuhan yaitu ambiguitas peran, konflik peran, beban kerja, dan motivasi (Indiawati *et al.*, 2022).

*Locus of control* adalah konsep yang berkaitan dengan penentuan mengapa hasil dari suatu peristiwa terjadi dan didasarkan pada wawasan pribadi tentang sumber hasil tersebut dalam kehidupan (Simmers & McMurray, 2022). Individu dengan *locus of control* internal meyakini bahwa dirinya memiliki kendali atas situasi dan peristiwa dalam hidupnya, sedangkan *locus of control* eksternal membuat individu merasa bahwa kejadian yang dialaminya dipengaruhi faktor luar seperti nasib atau keputusan orang lain (Alvarez *et al.*, 2022). Penelitian lain menunjukkan bahwa *locus of control* internal berperan signifikan dalam menurunkan tingkat kejenuhan, karena individu dengan kontrol diri yang kuat lebih mampu mengelola tekanan kerja dan mencegah kejenuhan (Faizah & Rahman, 2022).

Selain itu, faktor lain yang turut berkontribusi terhadap munculnya kejenuhan adalah *work-life balance*. *Work-life balance* merupakan ketidakmampuan dalam mengintegrasikan tanggung jawab profesional berdasarkan tuntutan kerja dan kehidupan pribadi, sehingga dapat meningkatkan stres dan memicu gejala kejenuhan seperti kelelahan, kecemasan, dan keterputusan dari pekerjaan (Shah *et al.*, 2024). Penelitian lain menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan negatif dengan kejenuhan, di mana semakin baik *work-life balance*, maka semakin rendah tingkat kejenuhan yang dialami karyawan (Jong *et al.*, 2025).

Selanjutnya, motivasi kerja juga memiliki peranan penting dalam kaitannya dengan kejenuhan. Motivasi kerja yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Menurut Herzberg, motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan dasar manusia, seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, penghargaan, hingga aktualisasi diri (Nugraheni *et al.*, 2024). Penelitian lain menunjukkan bahwa kejenuhan memiliki hubungan negatif yang signifikan

dengan motivasi kerja, di mana peningkatan kelelahan emosional dan depersonalisasi berdampak pada menurunnya motivasi karyawan (Lidia *et al.*, 2025).

Kejenuhan memberikan dampak yang signifikan bagi organisasi maupun karyawan, sehingga penting dikaji dalam penelitian. Bagi organisasi, kejenuhan dapat menurunkan kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja, meningkatkan absensi serta turnover, dan menambah beban biaya kesehatan. Bagi karyawan, kejenuhan dapat memicu gangguan fisik seperti sakit kepala dan nyeri tubuh, serta gangguan psikologis seperti depresi, rasa putus asa, dan penurunan motivasi, termasuk meningkatnya risiko kecelakaan kerja. Dampak tersebut menunjukkan bahwa kejenuhan merupakan isu strategis yang memengaruhi efektivitas organisasi dan kesejahteraan individu (Ahiri *et al.*, 2023).

PT Pelindo Terminal Peti kemas Kendari sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan dituntut memberikan pelayanan 24 jam penuh. Tuntutan kerja yang terus-menerus tanpa mengenal waktu tersebut berpotensi menimbulkan tekanan kerja (*work stress*) pada karyawan. Tekanan yang berkelanjutan, apabila tidak dikelola dengan baik, dapat berkembang menjadi kejenuhan kerja yang berdampak pada *locus of control*, *work life balance*, dan motivasi kerja.

Meskipun hubungan antara *locus of control*, *work life balance*, dan motivasi kerja telah banyak diteliti pada berbagai profesi, penelitian yang secara khusus mengkaji ketiga variabel tersebut terhadap kejenuhan kerja masih sangat terbatas, khususnya di wilayah Sulawesi Tenggara. Kondisi ini menunjukkan adanya celah riset mengenai bagaimana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap kejenuhan pada pekerja di PT Pelindo Terminal Peti kemas Kendari. Karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan menjadi landasan dalam merancang program pencegahan kejenuhan bagi pekerja di lingkungan tersebut.

Uraian di atas menunjukkan bahwa, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana *locus of control*, *work life balance*, dan motivasi kerja berhubungan dengan kejenuhan kerja pada karyawan PT Pelindo Terminal Peti kemas Kendari. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meminimalisasi kejenuhan dan meningkatkan kualitas pelayanan

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini yaitu jenis observasional analitik dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di PT. Pelindo Terminal Peti Kemas Kendari yang berlangsung pada bulan Desember 2025. Variabel dependen adalah kejenuhan kerja, sedangkan variabel independen yaitu *locus of control*, *work life balance*, dan motivasi kerja. Sampel diambil berdasarkan jumlah populasi yaitu 107 responden dengan menggunakan metode total sampling. Data terdiri atas data primer, yang diperoleh dari kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dan data sekunder yang diperoleh dari instansi terkait. Data dianalisis secara univariat untuk memperoleh gambaran setiap variabel, dan bivariat untuk mengetahui hubungan antar variabel. Uji statistik yang digunakan adalah *Chi-Square* untuk menguji hubungan antara *locus of control*, *work-life balance*, dan motivasi kerja terhadap kejenuhan kerja. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS, dengan tabel kontingensi 2x2 dan kriteria signifikansi  $p < 0,05$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Univariat

**Tabel 1.** Distribusi Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik Responden	n	%
<b>Kelompok Usia (Tahun)</b>		
20-24 tahun	7	6,5
25-29 tahun	13	12,1
30-34 tahun	28	26,2
35-39 tahun	30	28
40-44 tahun	18	16,8
45-49 tahun	7	6,5
50-54 tahun	3	2,8
55-59 tahun	1	0,9
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	102	95,3
Perempuan	5	4,7
<b>Masa Kerja</b>		

1-5 tahun	63	58,9
6-10 tahun	31	29
>11 tahun	13	12,1
<b>Jam Kerja</b>		
8 Jam	32	29,9
12 Jam	75	70,1
<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer, 2025*

Tabel 1 menunjukkan bahwa distribusi responden menurut kelompok usia yang paling banyak berada pada rentang usia 35–39 tahun, yaitu sebanyak 30 responden (28,0%), sedangkan kelompok usia yang memiliki jumlah responden paling sedikit adalah 55–59 tahun yaitu 1 responden (0,9%). Adapun distribusi berdasarkan jenis kelamin, yang paling banyak adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki, yaitu 102 responden (95,3%), dan distribusi yang paling sedikit dengan jenis kelamin perempuan, yaitu 5 responden (4,7%). Berdasarkan masa kerja, distribusi yang paling banyak adalah responden dengan masa kerja 1–5 tahun, yaitu 63 responden (58,9%), sedangkan distribusi yang paling sedikit adalah responden dengan masa kerja  $\geq 11$  tahun, yaitu 13 responden (12,1%). Selanjutnya, berdasarkan jam kerja, distribusi yang paling banyak adalah responden dengan waktu kerja 12 jam, yaitu 75 responden (70,1%) dan distribusi yang paling sedikit adalah responden dengan waktu kerja 8 jam, yaitu 32 responden (29,9%).

**Tabel 2.** Distribusi Responden Berdasarkan *Locus Of Control*, *Work life balance*, Motivasi Kerja dan Kejenuhan Kerja Pada Pekerja di PT. Pelindo Terminal Peti Kemas Kendari Tahun

2025

Variabel	n	%
<b><i>Locus of control</i></b>		
Rendah	26	24,3
Tinggi	81	75,7
<b><i>Work life balance</i></b>		
Rendah	28	26,2
Tinggi	79	73,8

**Motivasi Kerja**

Rendah	20	18,7
Tinggi	87	81,3

**Kejenuhan Kerja**

Rendah	85	79,4
Tinggi	22	20,6

---

<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>100</b>
--------------	------------	------------

---

*Sumber: Data Primer, 2025*

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa pada variabel *locus of control* ditemukan mayoritas memiliki *locus of control* tinggi sebanyak 81 responden (75,7%) serta minoritas *locus of control* rendah sebanyak 26 responden (24,3%). Pada variabel *work-life balance* ditemukan mayoritas memiliki *work-life balance* tinggi sebanyak 79 responden (73,8%) serta minoritas *work-life balance* rendah sebanyak 28 responden (26,2%).

Selanjutnya pada variabel motivasi kerja ditemukan mayoritas memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 87 responden (81,3%) serta minoritas motivasi kerja rendah sebanyak 20 responden (18,7%). Dan pada variabel kejenuhan kerja sebagian besar berada pada kategori kejenuhan kerja rendah yaitu sebanyak 85 responden (79,4%), sedangkan sisanya berada pada kategori kejenuhan kerja tinggi yaitu sebanyak 22 responden (20,6%).

**Analisis Bivariat**

**Tabel 3.** Distribusi Hubungan *Locus Of Control*, *Work life balance* dan Motivasi Kerja dengan Kejenuhan Kerja pada Pekerja di PT. Pelindo Terminal Peti Kemas Kendari Tahun 2025

Variabel	Kejenuhan Kerja						p-Value
	Rendah		Tinggi		Total		
	n	%	n	%	n	%	
<b><i>Locus of control</i></b>							
Rendah	15	57,7	11	42,3	26	100	0,002
Tinggi	70	86,4	11	13,6	81	100	
Total	85	79,4	22	20,6	107	100	
<b><i>Work life balance</i></b>							
Rendah	16	57,1	12	42,9	28	100	0,001
Tinggi	69	87,3	10	12,7	79	100	
Total	85	79,4	22	20,6	107	100	
<b>Motivasi Kerja</b>							
Rendah	12	60	8	40	20	100	0,017
Tinggi	73	83,9	14	16,1	87	100	
Total	85	79,4	22	20,6	107	100	

Sumber: Data Primer, 2025

### Hubungan *Locus of control* dengan Kejenuhan Kerja

*Locus of control* mengacu pada keyakinan individu tentang sejauh mana mereka memiliki kendali atas hasil kesehatan mereka. *Locus of control* biasanya dibagi menjadi 2 kategori yaitu faktor internal dan eksternal. Individu dengan LOC internal yang lebih tinggi cenderung percaya bahwa tindakan mereka dapat memengaruhi hasil kesehatan mereka secara langsung. Individu dengan *locus of control* eksternal yang lebih tinggi cenderung percaya bahwa hasil kesehatan mereka ditentukan oleh faktor eksternal seperti keberuntungan, takdir, atau tindakan orang lain (Mozafari *et al.*, 2024).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan *locus of control* tinggi berada pada kategori kejenuhan kerja rendah, yaitu 86,4% (70 dari 81 responden). Meskipun terdapat 13,6% (11 responden) yang mengalami kejenuhan kerja tinggi, proporsi ini relatif kecil dan kemungkinan dipengaruhi oleh faktor pekerjaan lainnya. Sementara itu, pada kelompok *locus of control* rendah, 57,7% (15 dari 26 responden) berada pada kategori kejenuhan kerja rendah dan 42,3% (11 responden) mengalami kejenuhan kerja tinggi. Hasil Uji *Chi-Square* menunjukkan P-value = 0,002 ( $P < 0,05$ ), dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *locus of control* dengan kejenuhan kerja pada karyawan PT. Pelindo Terminal Peti kemas Kendari.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Faizah & Rahman, 2022) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Internal *Locus of control* dan *burnout* guru honorer di Sekolah Dasar Pamenang Selatan. Hal ini dibuktikan melalui persamaan regresinya adalah  $Y = 12.210 + 0.407X_1$ , Karena  $t$  hitung 2.924 lebih besar dari  $t$  tabel 1.6974 dengan signifikan sebesar  $0.005 < 0.05$ . Selain itu, penelitian (Yuliantika *et al.*, 2023) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan p-value  $0,007 < 0,05$  yang memiliki arti bahwa ada hubungan *locus of control* internal dengan *burnout syndrome* perawat pada masa pandemi covid-19 dan juga menunjukkan p-value  $0,003 < 0,05$  yang artinya yaitu terdapat hubungan *locus of control* dengan *burnout syndrome* pada masa pandemi covid-19 di Rumah Sakit Petrokimia Gresik. Berdasarkan *locus of control* internal maupun eksternal memiliki hubungan yang signifikan dengan kejenuhan pada perawat.

Dalam konteks lingkungan kerja di PT. Pelindo Terminal Peti kemas Kendari, responden dengan *locus of control* tinggi menggambarkan keyakinan bahwa keberhasilan yang mereka capai merupakan hasil dari kerja keras sendiri. Mereka memiliki kemampuan menyelesaikan

masalah secara mandiri, serta mampu mengelola tekanan kerja melalui dukungan atasan, interaksi sosial yang positif, serta penerimaan terhadap tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Faktor-faktor tersebut menjadi pelindung yang membantu mencegah terjadinya kejenuhan kerja.

### **Hubungan Work life balance dengan Kejenuhan Kerja**

*Work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk mampu mengatur, menempatkan, dan menyalurkan kehidupan pribadi dan kehidupan kerja secara teratur dan terukur. Keseimbangan kerja-hidup adalah tentang bagaimana mendapatkan kesesuaian yang baik antara peran profesional dan aktivitas pribadi yang dianggap penting bagi seseorang, seperti rekreasi, aktivitas pribadi, dan tanggung jawab keluarga serta aktivitas sosial lainnya. Sejalan dengan pendapat Menurut Mcdonald dan Bradley *work-life balance* dapat diukur melalui tiga aspek, yaitu keseimbangan waktu, keterlibatan atau peran, dan keseimbangan kepuasan (Rony & Yanti, 2022).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan *work-life balance* tinggi berada pada kategori kejenuhan kerja rendah, yaitu 87,3% (69 dari 79 responden). Meskipun demikian, terdapat 12,7% (10 responden) dengan *work-life balance* tinggi yang tetap mengalami kejenuhan kerja tinggi, yang kemungkinan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti beban kerja yang berat, tuntutan organisasi, atau lingkungan kerja yang kurang mendukung. Pada kelompok dengan *work-life balance* rendah, proporsi kejenuhan kerja tinggi lebih besar, yaitu 42,9% (12 dari 28 responden). Berdasarkan hasil Uji *Chi-Square* menunjukkan P-value = 0,001 ( $P < 0,05$ ), sehingga penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dengan kejenuhan kerja pada karyawan PT. Pelindo Terminal Peti kemas Kendari.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Jong *et al.*, 2025) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* dengan kejenuhan dengan nilai koefisien korelasi sebesar -559 dan nilai signifikan kurang dari 0.000 ( $p < 0,05$ ) hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima sehingga diasumsikan tingkat *work life balance* seseorang dapat mempengaruhi seberapa resiko terjadi kejenuhan. Kemudian, penelitian oleh (Galis & Puspitadewi, 2023) bahwa terdapat hubungan yang negatif antara di mana tingkat *Work life balance* yang tinggi menyebabkan tingkat kejenuhan rendah.

Besarnya pengaruh yang terbentuk antara variabel *Work life balance* sebesar -0,708 atau -70,8 dan tingkat kejenuhan karyawan sebesar -0,708 atau -70,8 berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut dapat dilihat bahwa kedua variabel memiliki hubungan negatif dan dikategori sedang. Dimana hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi tingkat *work life balance* maka semakin rendah tingkat kejenuhan sehingga diperoleh hasil yang negatif tersebut.

*Work-life balance* dapat menyebabkan karyawan kesulitan dalam mengatur tuntutan yang bersamaan, merasa kekurangan waktu untuk pemulihan, serta mengalami kelelahan psikologis. Individu yang tidak memiliki keseimbangan hidup biasanya lebih rentan terhadap stres berkepanjangan, kehilangan motivasi, dan pada akhirnya mengalami kejenuhan. Faktor-faktor seperti kurangnya waktu istirahat, terjadinya konflik peran, serta dominasi pekerjaan terhadap kehidupan pribadi berkontribusi dalam meningkatkan risiko kejenuhan kerja.

### **Hubungan Motivasi Kerja dengan Kejenuhan Kerja**

Motivasi merupakan dorongan yang memengaruhi perilaku pekerja untuk meningkatkan pekerjaan. Setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat dan baik agar mampu menciptakan kinerja yang tinggi, bersemangat, bergairah, dan berdedikasi. Individu yang memiliki motivasi bekerja seperti hal tersebut akan merasakan adanya dorongan dan perhatian yang diberikan oleh instansi sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan, sehingga keadaan kejenuhan dapat dicegah dan diminimalisir. Namun, adapula individu yang merasakan kurang adanya motivasi dalam bekerja sehingga menimbulkan adanya kejenuhan (Nugraheni *et al.*, 2024).

Hasil penelitian menunjukkan adanya kecenderungan yang jelas antara tingkat motivasi kerja dan kejenuhan kerja. Pada kelompok dengan motivasi rendah, sebesar 60% (12 dari 20 responden) berada pada kategori kejenuhan kerja rendah, sementara 40% (8 responden) lainnya mengalami kejenuhan kerja tinggi. Pada kelompok dengan motivasi tinggi, proporsi responden yang berada pada kategori kejenuhan kerja rendah jauh lebih besar, yaitu 83,9% (73 dari 87 responden). Hanya 16,1% (14 responden) yang tetap mengalami kejenuhan kerja tinggi. Dengan demikian, hasil Uji *Chi-Square* menunjukkan P-value = 0,017 ( $P < 0,05$ ) yaitu hubungan yang ditemukan dalam penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kejenuhan kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Lidia *et al.*, 2025) bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan negatif antara kelelahan emosional dan motivasi kerja pada karyawan Colegio “*Unión Latino*”. Koefisien Spearman sebesar -0,958 menunjukkan hubungan negatif yang sangat kuat, yang menunjukkan bahwa peningkatan kelelahan emosional berkaitan dengan penurunan motivasi kerja yang signifikan. Kemudian, penelitian oleh (Zhou *et al.*, 2025) hasil analisis mengenai hubungan antara variabel laten dan variabel terukur, variabel terukur merupakan indikator yang memadai untuk masing-masing variabel laten. Lebih lanjut, menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kejenuhan kerja dengan motivasi kerja ( $\beta = -0,63$ , 95% CI -0,77, -0,50).

## KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, *Locus Of Control*, *Work life balance* dan Motivasi Kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kejenuhan kerja pada pekerja di PT. Pelindo Terminal Peti Kemas Kendari. Keterbatasan penelitian ini meliputi penggunaan kuesioner berpotensi menimbulkan bias subjektif apabila responden tidak sepenuhnya jujur, meskipun kerahasiaan data dijamin oleh peneliti. Selain itu, penelitian hanya dilakukan di PT. Pelindo Terminal Peti Kemas Kendari, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi ke perusahaan lain dengan karakteristik berbeda. Proses pengisian kuesioner yang dilakukan pada waktu dan kondisi kerja yang bervariasi juga berpotensi memengaruhi konsentrasi dan kondisi psikologis responden. Perusahaan diharapkan mempertahankan tingkat kejenuhan kerja rendah dan meningkatkan *locus of control* pekerja dengan mengoptimalkan potensi, mendorong aktualisasi diri, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahiri, H., Hajiali, I., Serang, S., & Nurhayati Azis, S. (2023). Pengaruh Locus Of Control , Self Esteem Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara. *YUME : Journal of Management*, 6(1), 578.
- Alvarez, J., Leiros, R., Morera, J., Marques, P., & Rodriguez, O. (2022). The Influence of the Locus of Control Construct on the Efficacy of Physiotherapy Treatments in Patients with Chronic Pain: A Systematic Review. *Journal of Personalized Medicine*, 12(2), 2. <https://doi.org/10.3390/jpm12020232>

- Fadzlina, A., Aziz, A., & Ong, T. (2024). Prevalence and associated factors of burnout among working adults in Southeast Asia: results from a public health assessment. *Frontiers in Public Health*, 12(March), 6. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1326227>
- Faizah, N., & Rahman, K. . (2022). Pengaruh Internal Locus of Control dan Job Insecurity terhadap Burnout Guru Honorer Sekolah dengan Job Stress sebagai Variabel Moderasi. *Indonesian Educational Administration and Leadership Journal (IDEAL)*, 4(1), 6–16. <https://doi.org/10.22437/ideal.v4i1.17042>
- Galis, E. E., & Puspitadewi, N. W. S. (2023). The Relationship between Work Life Balance and Burnout in PT. X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 888–898.
- Indiawati, O. C., Sya'diyah, H., Rachmawati, D. S., & Suhardiningsih, A. V. S. (2022). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Burnout Syndrome Perawat Di Rs Darmo Latar Belakang Stess pada perawat terjadi karena tugas perawat yang semakin kompleks dalam memberikan pelayanan keperawatan yang kompehensif dan profesional baik kepada pasien. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehstsn Masyarakat*, 11(1).
- Jong, E. de, Pratitis, N. T., & Arifiana, I. Y. (2025). Hubungan antara Work Life Balance dengan Burnout pada Perawat. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 4(2), 583–598. <https://doi.org/10.59188/jcs.v4i2.3030>
- Lamuri, A., Shatri, H., Umar, J., Sudaryo, M. K., Malik, K., Sitepu, M. S., Saraswati, Muzellina, V. N., Nursyirwan, S. A., Idrus, M. F., Renaldi, K., & Abdullah, M. (2023). Burnout dimension profiles among healthcare workers in Indonesia. *Heliyon*, 9(3), e14519. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14519>
- Lidia, M., Pacheco, J., & Lopez, J. M. (2025). *Relationship between Burnout Syndrome and Work Motivation in the Employees of the Three Headquarters of Colegio Unión Latino , Huancayo*. 1456. <https://doi.org/10.1145/3746709.3746954>
- Meilina, S., Yenni, M., & Hamdani. (2022). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejenuhan Kerja ( Burnout ) Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Muara Sabak Timur Tahun*. 6(2), 537–538.
- Mozafari, S., Yang, A., & Talaei-Khoei, J. (2024). Health Locus of Control and Medical Behavioral Interventions: Systematic Review and Recommendations. *Interactive Journal of Medical Research*, 13, 2. <https://doi.org/10.2196/52287>

- Nugraheni, E., Susanti, I. H., & Triana, N. Y. (2024). Hubungan Burnout dengan Motivasi Kerja Perawat. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 6(2), 537–548.
- Radio Republik Indonesia. (2024). Meningkatnya Kasus Burnout Di Kalangan Pekerja. *Rri.Co.Id*, 1–6. [www.rri.co.id](http://www.rri.co.id)
- Rony, Z. T., & Yanti, Y. (2022). The Influence Of Work-Life Balance And Burnout On Job Satisfaction of facilities and infrastructure maintenance officers in the XYZ area. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 3(1), 162.
- Shah, S. M., 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)
- Simmers, C. A., & McMurray, A. J. (2022). Navigating Work Career through Locus of Control and Job Satisfaction: The Mediation Role of Work Values Ethic. *Merits*, 2(4), 260. <https://doi.org/10.3390/merits2040018>
- Syahadat, M. F., Zainuddin, A., & Lestari, H. (2025). *Hubungan Locus Of Control, Beban Kerja, Stres Dan Motivasi Dengan Burnout Syndrome Pada Perawat Ruang Rawat Inap Di Rsud Kota Kendari Tahun 2025*. 02(03), 751–761.
- Taranu, S. M., Ilie, A. C., Turcu, A. M., Stefaniu, R., Sandu, I. A., Pislaru, A. I., Alexa, I. D., Sandu, C. A., Rotaru, T. S., & Alexa-Stratulat, T. (2022). Factors Associated with Burnout in Healthcare Professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22). <https://doi.org/10.3390/ijerph192214701>
- Utami, P., Rajab, M. Al, & Munsir, N. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2023*. 5(5), 69–76.
- World Health Organization. (2019, May 28). Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. WHO.
- Yuliantika, B. D., Fanani, T. Al, & Zahroh, R. (2023). *Hubungan Locus of Control Dengan Burnout Syndrome Perawat Pada*. 01(01), 27–40.
- Zhou, X., Ye, R., Zhi, L., Hao, Y., Wang, Y., Li, X., Zhang, Q., Ke, M., Hong, Y., Long, J., Feng, J., & Wang, Y. (2025). Association between burnout and working motivation

among rehabilitation doctors: a multicentre cross-sectional study in China. *Scientific Reports*, 15(1), 4–5. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-92677-3>