

HUBUNGAN *BURNOUT* DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* PADA PERSONEL TNI AJENDAM XIII/MERDEKA

Julieta M. J. Manengkey

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : 21101140@unima.ac.id

Meisie L. Mangantes

Program Studi Bimbingan Konseling Universitas Negeri Manado
Email : meisiemangantes@unima.ac.id

Marssel M. Sengkey

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : mmsengkey@unima.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *burnout* dengan pada personel TNI Ajendam XIII/Merdeka. Latar belakang penelitian berangkat dari tingginya tuntutan profesionalisme dan beban kerja di lingkungan militer yang sering berdampak pada kondisi psikologis personel. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Populasi penelitian terdiri dari 75 personel aktif, seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Instrumen penelitian berupa skala *burnout* dan *work-life balance* yang disusun berdasarkan teori Maslach & Jackson (1981) dan European Foundation (2011). Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment melalui SPSS versi 25.0. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *burnout* dan *work-life balance* ($r = 0,809$; $p = 0,000$). Temuan ini mengindikasikan bahwa meningkatnya *burnout* pada personel dapat memicu meningkatnya usaha mereka dalam menata keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, *burnout* dalam konteks tertentu dapat berfungsi sebagai pemicu adaptasi positif untuk menjaga stabilitas psikologis.

Kata Kunci: *Burnout, Work-life balance, Personel Militer.*

Abstract: This study aims to examine the relationship between burnout and work-life balance among military personnel at TNI Ajendam XIII/Merdeka. The research was motivated by the high demands for professionalism and the heavy workload within the military environment, which often affect personnel's psychological well-being. This study employed a quantitative correlational design. The population consisted of 75 active personnel, all of whom were included as the sample using a total sampling technique. Research instruments consisted of burnout and work-life balance scales developed based on the theories of Maslach & Jackson (1981) and the European Foundation (2011). Data were analyzed using the Pearson Product Moment correlation test with SPSS version 25.0. The findings revealed a positive and significant relationship between burnout and work-life balance ($r = 0.809$; $p = 0.000$). This indicates that higher levels of burnout may stimulate individuals' efforts to reorganize their balance between work and personal life. Thus, burnout in certain contexts may function as a trigger for positive adaptive responses to maintain psychological stability.

Keywords: *Burnout, Work-life balance, Military Personnel.*

PENDAHULUAN

Pada era modern yang ditandai oleh percepatan globalisasi dan kemajuan teknologi, tuntutan terhadap profesionalisme dan efisiensi kinerja semakin meningkat di berbagai sektor, termasuk lingkungan militer. Institusi militer memiliki karakteristik yang berbeda dari organisasi sipil karena menerapkan sistem hierarki yang tegas, tingkat kedisiplinan tinggi, serta tanggung jawab besar terhadap keamanan dan kedaulatan negara. Kondisi ini menjadikan lingkungan kerja militer sarat tekanan, baik secara fisik maupun psikologis. Salah satu unit penting dalam struktur organisasi TNI Angkatan Darat adalah Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam), yang bertugas mengelola administrasi, kepegawaian, dan pelayanan dokumen strategis. Secara khusus, di Ajendam XIII/Merdeka, beban administratif dan operasional menuntut kesiapan personel sepanjang waktu, bahkan di luar jam dinas, sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan emosional serta stres kerja yang berkepanjangan.

Fenomena kelelahan kerja atau *burnout* kini menjadi perhatian utama dalam kajian psikologi kerja karena berdampak langsung pada kesejahteraan individu. Maslach dan Leiter (2016) mendeskripsikan *burnout* sebagai kondisi kelelahan emosional yang disertai munculnya sikap sinis terhadap pekerjaan (*depersonalization*) serta penurunan rasa pencapaian diri (*low personal accomplishment*). Kondisi ini muncul akibat tekanan pekerjaan yang terus-menerus tanpa dukungan psikologis yang memadai. Schaufeli dan Taris (2014) menambahkan bahwa *burnout* tidak hanya berkaitan dengan kelelahan fisik, tetapi juga mencerminkan penurunan keterlibatan mental dan emosional terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya

berdampak pada performa dan kesehatan psikologis individu.

Dalam konteks militer, gejala *burnout* kerap tersamarkan oleh budaya disiplin dan ketangguhan yang melekat pada sistem organisasi. Personel yang mengalami tekanan emosional sering kali menahan diri untuk tidak mengekspresikan kondisi tersebut karena khawatir dianggap lemah secara mental. Halbesleben dan Demerouti (2005) menjelaskan bahwa pekerjaan dengan tingkat risiko tinggi, seperti militer, lebih rentan terhadap *burnout* akibat tekanan kerja yang bersifat kronis dan terbatasnya kesempatan untuk pemulihan diri. Jika kondisi ini dibiarkan, hal tersebut dapat menurunkan kualitas hubungan sosial, memengaruhi moral kerja, serta mengganggu keseimbangan kehidupan pribadi.

Di sisi lain, isu *work-life balance* (WLB) semakin mengemuka dalam diskursus dunia kerja modern, termasuk di lingkungan militer yang penuh tuntutan. Greenhaus dan Allen (2011) mendefinisikan *work-life balance* sebagai kemampuan individu untuk mengalokasikan waktu, energi, dan kepuasan secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kapahang, Lovihan, dan Hartati (2022) menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mencerminkan persepsi individu bahwa aktivitas profesional dan nonprofesional dapat saling melengkapi serta mendukung perkembangan diri sesuai prioritas hidup yang dimiliki. Dengan demikian, WLB tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu, tetapi juga dengan pemenuhan kebutuhan emosional dan psikologis yang menunjang kesejahteraan secara menyeluruh. Lockwood (dalam Wardani & Firmansyah, 2021) juga menyoroti bahwa menjaga keseimbangan antara

dua peran utama sebagai pekerja dan sebagai anggota keluarga merupakan tantangan besar, terutama dalam lingkungan kerja dengan sistem komando yang ketat dan waktu kerja yang tidak fleksibel seperti pada institusi militer.

Menurut European Foundation (2011), keseimbangan kehidupan kerja mencakup tiga dimensi utama, yaitu *time balance* (keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan emosional dan psikologis), dan *satisfaction balance* (keseimbangan tingkat kepuasan antara kehidupan kerja dan non-kerja). Ketiga aspek ini menegaskan bahwa keseimbangan hidup tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan waktu, tetapi juga dengan kualitas keterlibatan dan tingkat kepuasan individu dalam menjalani berbagai peran kehidupan.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam mengenai hubungan antara *burnout* dan *work-life balance*. Puspitasari dkk. (2020) menemukan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* pada tenaga kesehatan, semakin rendah keseimbangan hidup yang mereka rasakan. Temuan serupa dikemukakan oleh Simatupang dan Susanti (2021), yang menunjukkan bahwa *burnout* berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis. Namun, Julianti (2024) justru melaporkan hasil yang berbeda pada karyawan swasta, di mana individu dengan tingkat *burnout* tinggi mampu mengembangkan strategi adaptif, seperti relaksasi dan dukungan sosial, untuk mempertahankan keseimbangan hidup. Sejalan dengan itu, Mulvi (2024) menyatakan bahwa *burnout* dapat memiliki hubungan positif terhadap WLB melalui peran mediasi kepuasan kerja dan dukungan organisasi.

Variasi temuan tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara *burnout* dan *work-life balance* bersifat kontekstual, bergantung pada karakteristik organisasi serta strategi coping yang dimiliki individu. Dalam konteks TNI Ajendam XIII/Merdeka, situasi ini menjadi menarik untuk dikaji karena para personel dihadapkan pada dilema antara tingginya tuntutan profesional dan kebutuhan personal yang kerap terabaikan. Berdasarkan wawancara pendahuluan dengan beberapa personel, sebagian mengaku mengalami gejala kelelahan emosional dan kesulitan dalam membagi waktu, sementara sebagian lainnya tetap mampu menjaga keseimbangan berkat dukungan sosial dan pengelolaan waktu yang efektif.

Berdasarkan fenomena tersebut, dapat diasumsikan bahwa *burnout* tidak selalu berdampak negatif terhadap keseimbangan hidup, tetapi justru dapat menjadi pemicu adaptasi positif. Hal ini sejalan dengan teori Conservation of Resources (Hobfoll, 1989), yang menjelaskan bahwa ketika seseorang kehilangan sumber daya psikologis akibat tekanan, ia akan berupaya menggantinya dengan sumber daya baru untuk mempertahankan keseimbangan dan kesejahteraan. Dalam konteks militer, kondisi *burnout* dapat menjadi dorongan bagi personel untuk semakin menyadari pentingnya menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *burnout* dan *work-life balance* pada personel TNI Ajendam XIII/Merdeka. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dalam bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam memahami dinamika kesejahteraan kerja dalam konteks militer. Selain itu,

hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi lembaga militer dalam merancang kebijakan yang mendukung kesehatan mental, keseimbangan kehidupan kerja, serta kinerja berkelanjutan para personel.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk mengetahui hubungan antara *burnout* (X) dan *work-life balance* (Y). Desain ini dipilih karena mampu menggambarkan arah dan kekuatan hubungan antarvariabel secara objektif (Creswell, 2014; Sugiyono, 2017).

Populasi penelitian mencakup seluruh 75 personel aktif TNI Ajendam XIII/Merdeka, sehingga teknik total sampling digunakan sesuai rekomendasi Arikunto (2002). Pengumpulan data dilakukan di Ajendam XIII/Merdeka, Manado, pada 17–24 Juli 2025 melalui kuesioner daring berbasis Google Form.

Instrumen penelitian terdiri atas skala *burnout* berdasarkan Maslach dan Jackson (1981), yang meliputi *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *low personal accomplishment*, serta skala *work-life balance* berdasarkan model European Foundation (2011), mencakup *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. Keduanya menggunakan skala Likert empat tingkat.

Uji validitas dilakukan dengan korelasi Pearson, dan reliabilitas dihitung menggunakan Cronbach's Alpha. Skala *burnout* memiliki nilai $\alpha = 0,894$, menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik. Analisis hubungan antarvariabel dilakukan menggunakan korelasi Pearson dengan SPSS versi 25.0 untuk memperoleh hasil yang objektif dan terukur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari 75 responden yang merupakan personel aktif TNI Ajendam XIII/Merdeka, dilakukan analisis statistik untuk menguji hubungan antara variabel *burnout* dan *work-life balance*. Analisis dilakukan menggunakan program SPSS versi 25.0 melalui beberapa tahapan pengujian sebagai berikut.

Pengujian Persyaratan Analisis Data

Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas, maka data tersebut sebelum di analisis uji hipotesis akan terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis parametrik, yakni uji normalitas dan uji linieritas.

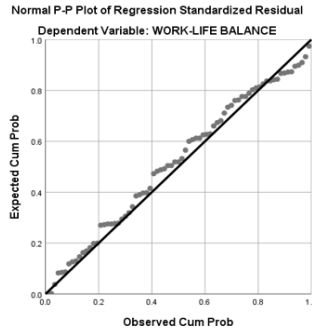
Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, jika nilai signifikansi > 0.05 , aka nilai residual berdistribusi normal, dan jika signifikansi < 0.05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov		
Test		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8,78606693
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.062
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas diketahui nilai sig 0.200 dimana nilai sig tersebut lebih dari ($>$) 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.



Gambar 1. Grafik P-Plot Uji Normalitas

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan p-plot yaitu dengan ketentuan apabila titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka distribusi data dianggap normal.

Dapat dilihat pada gambar 2, titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variable terikat secara signifikan mempunyai pengaruh linear atau tidak. Pengambilan Keputusan pengujian berdasarkan, jika nilai signifikansi $>$ 0.05 maka terdapat hubungan yang linear dan jika nilai signifikansi $<$ 0.05 maka tidak terdapat hubungan yang linear.

Tabel 2 Uji Linearitas

ANOVA Table					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F
y * x	Between Groups	12636,688	3	407,635	4,480
	Linearity	10836,719	1	10836,719	119,101
	Deviation from Linearity	1799,970	30	59,999	,659
	Within Groups	3912,458	43	90,987	
Total		16549,147	74		

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa *deviation from linearity* berjumlah $0.883 > 0.05$, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan linear yang signifikan antara *Burnout* (X) dengan *Work-life balance* (Y).

Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara dua variabel, yaitu *Burnout* (X) dan *Work-life balance* (Y). Pada penelitian ini menggunakan Uji Korelasi dengan menggunakan teknik Pearson Product Moment karena data berdistribusi normal dan hubungan antar variabel bersifat linear.

Tabel 3 Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		<i>Burnout</i>	<i>Work-Life Balance</i>
<i>Burnout</i>	Pearson Correlation	1	,809**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	75	75
WLB	Pearson Correlation	,809**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	75	75

Berdasarkan output tabel korelasi di atas, diperoleh nilai Pearson Correlation sebesar 0,809 dengan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) = 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan secara positif antara *Burnout* dan *Work-life balance* pada 75 responden.

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,655	,650	8,842

a. Predictors: (Constant), *Burnout*

Berdasarkan hasil uji determinasi dalam penelitian ini memperoleh nilai koefisien (R-Square) sebesar 0,655. Artinya, *Burnout* memberikan pengaruh sebesar 65,5% terhadap *Work-life balance*, sedangkan sisanya yaitu 34,5%

dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *Burnout* dan *Work-life balance* pada personel TNI Ajendam XIII/Merdeka. Berdasarkan analisis korelasi Pearson Product Moment, diperoleh nilai $r = 0,809$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat *Burnout* yang dialami personel, semakin besar pula usaha mereka dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Temuan ini menarik karena berbeda dari kecenderungan umum dalam literatur psikologi kerja yang sering mengaitkan *Burnout* dengan penurunan keseimbangan hidup dan kesejahteraan psikologis (Puspitasari dkk., 2020; Simatupang & Susanti, 2021).

Fenomena positif ini dapat dijelaskan melalui perspektif psikologi sumber daya dan mekanisme adaptasi individu terhadap tekanan kerja. Berdasarkan teori Conservation of Resources (COR) yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989), individu akan berupaya mempertahankan, melindungi, dan memulihkan sumber daya psikologis yang hilang akibat stres, seperti energi, motivasi, maupun kestabilan emosional. Dalam konteks tersebut, *Burnout* tidak selalu mencerminkan kelelahan yang destruktif, melainkan dapat berfungsi sebagai sinyal internal bagi individu untuk melakukan penyesuaian diri dan menata kembali keseimbangan hidup agar tetap optimal.

Kondisi ini terlihat jelas pada lingkungan militer yang memiliki karakteristik disiplin tinggi, sistem komando yang kuat, serta tuntutan tanggung jawab yang besar. Personel militer terbiasa menghadapi tekanan, risiko, dan situasi yang tidak menentu,

sehingga mereka memiliki strategi koping yang lebih terstruktur dibandingkan pekerja sipil. Ketika mengalami *Burnout*, personel militer cenderung tidak menyerah terhadap kelelahan tersebut, tetapi justru mengaktifkan mekanisme adaptasi positif seperti pengaturan ulang jadwal kerja, peningkatan kedisiplinan pribadi, serta memperkuat dukungan sosial antaranggota satuan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh temuan Sengkey, Saputra, dan Sengkey (2019) yang menegaskan bahwa makna kerja yang dirasakan individu dapat memperkuat keterlibatan terhadap pekerjaan dan berkontribusi langsung pada kesejahteraan psikologis. Dalam konteks penelitian ini, personel militer yang memaknai tugasnya sebagai bentuk pengabdian terhadap negara menunjukkan daya tahan emosional yang lebih baik, sehingga ketika menghadapi kelelahan kerja, mereka mampu mengelola stres dengan pendekatan yang lebih konstruktif demi menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal. Pemaknaan terhadap pekerjaan yang kuat menjadi faktor penting dalam membentuk respons adaptif terhadap tekanan kerja yang tinggi, khususnya pada lingkungan kerja militer yang penuh tuntutan.

Selanjutnya, temuan ini sejalan dengan teori keseimbangan peran yang dikemukakan oleh Marks dan MacDermid (1996), yang menjelaskan bahwa keseimbangan hidup dapat tercapai apabila individu mampu memberikan perhatian, waktu, dan energi secara proporsional kepada berbagai peran yang dimilikinya. Ketika personel menyadari bahwa tekanan pekerjaan telah melebihi kapasitas pribadi, mereka akan berusaha menyesuaikan kembali tingkat keterlibatan emosional dan

memperbaiki pola pengelolaan waktu agar kesejahteraan psikologis tetap terjaga. Bagi personel Ajendam XIII/Merdeka, kesadaran terhadap peran ganda—sebagai prajurit sekaligus anggota keluarga—mendorong upaya untuk menata ulang prioritas serta pola hidup sehingga keseimbangan tetap terpelihara.

Dari sudut pandang psikologis, korelasi positif antara *Burnout* dan *Work-life balance* dapat dijelaskan melalui proses refleksi diri dan kesadaran situasional. *Burnout* pada tingkat tertentu memunculkan kesadaran introspektif tentang pentingnya menetapkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Maslach dan Leiter (2016) menjelaskan bahwa individu yang mengalami *Burnout* dapat mencapai fase rekonstruksi nilai, yaitu tahap ketika seseorang menyadari perlunya memperbaiki relasi sosial serta mengatur kembali prioritas hidup demi menjaga stabilitas emosional. Pandangan ini selaras dengan Greenhaus dan Allen (2011), yang menekankan bahwa *Work-life balance* tidak hanya bergantung pada pembagian waktu, tetapi juga pada kemampuan mengelola peran secara fleksibel dan adaptif.

Penelitian-penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa *Burnout* tidak selalu berdampak negatif; dalam konteks tertentu, *Burnout* justru dapat menjadi pemicu adaptasi yang positif. Salmela-Aro dan Upadyaya (2020) menemukan bahwa *Burnout* dapat mendorong proses *re-engagement*, yaitu upaya menata ulang strategi koping agar individu dapat mempertahankan kesejahteraan emosional. Bianchi dan Schonfeld (2021) juga menekankan bahwa *Burnout* dapat memicu *self-correction* dan reorganisasi psikologis, terutama ketika individu berada dalam

lingkungan yang menuntut ketahanan tinggi seperti militer. Perspektif ini diperkuat oleh pembaruan teori *Conservation of Resources* oleh Hobfoll et al. (2021), yang menegaskan bahwa kehilangan sumber daya akibat *Burnout* justru dapat memicu strategi pemulihan yang lebih sistematis, termasuk peningkatan manajemen keseimbangan hidup.

Dalam konteks personel militer, mekanisme adaptif tersebut sangat mungkin muncul karena karakteristik lingkungan kerja yang menekankan disiplin, solidaritas, dan dukungan sosial. Beberapa penelitian terbaru juga menunjukkan dinamika serupa. Riley et al. (2023) menemukan bahwa pekerja dengan peran ganda yang kuat cenderung menggunakan *Burnout* sebagai indikator batas kapasitas sehingga meningkatkan kemampuan menegosiasikan batasan kerja. Costa dan Pinho (2022) juga melaporkan bahwa individu yang berada dalam kultur organisasi yang suportif cenderung menjadikan *Burnout* sebagai sinyal untuk memperkuat dukungan sosial dan melakukan koreksi terhadap pola kerja. Dengan demikian, *Burnout* dapat berperan sebagai mekanisme adaptif yang memicu reorganisasi sumber daya psikologis, terutama dalam konteks institusi militer yang memiliki sistem kerja kolektif dan struktur komando yang kuat.

Meskipun korelasi antara *Burnout* dan *Work-life balance* pada penelitian ini ditemukan signifikan dan positif, interpretasinya perlu dilakukan secara hati-hati. Korelasi tidak menunjukkan hubungan sebab-akibat langsung, sehingga tidak dapat disimpulkan bahwa *Burnout* “meningkatkan” *Work-life balance*. Interpretasi yang lebih tepat adalah bahwa *Burnout* dapat memunculkan kesadaran adaptif pada individu untuk memperbaiki pola hidup,

memperketat batasan kerja, atau meningkatkan manajemen diri sehingga *Work-life balance* ikut meningkat sebagai bagian dari mekanisme pemulihan. Pendekatan ini didukung oleh Nishimura et al. (2023) yang menemukan bahwa individu dengan *Burnout* tingkat sedang justru menunjukkan peningkatan perilaku pengelolaan diri.

Secara empiris, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Burnout* dapat menjadi pemicu bagi peningkatan perilaku manajemen diri, termasuk pengelolaan waktu yang lebih baik, reorganisasi pola kerja, serta penguatan dukungan sosial. Pada lingkungan militer, kondisi ini diperkuat oleh solidaritas antar-personel, sistem komando yang jelas, dan nilai-nilai kebersamaan yang tinggi, sehingga *Burnout* cenderung direspons dengan strategi adaptif yang meningkatkan keseimbangan hidup.

Dengan demikian, hubungan positif antara *Burnout* dan *Work-life balance* pada penelitian ini tidak dapat dianggap sebagai sesuatu yang tidak normal, melainkan sebagai bentuk reaksi adaptif yang khas dalam konteks organisasi militer. *Burnout* berfungsi sebagai indikator reflektif yang mendorong personel untuk menilai ulang kapasitas diri dan mempertahankan keseimbangan antara tuntutan profesional dan kebutuhan pribadi. Secara teoretis, temuan ini memberikan kontribusi penting dalam memperluas perspektif penelitian tentang *Burnout*, dengan menunjukkan bahwa fenomena ini tidak selalu berimplikasi negatif, tetapi dapat memicu pertumbuhan psikologis serta reorganisasi diri. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi lembaga militer untuk merancang kebijakan yang lebih berorientasi pada kesejahteraan personel, seperti pengaturan waktu kerja

yang lebih adaptif, program pelatihan manajemen stres, serta penguatan sistem dukungan sosial internal.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Jumlah sampel yang hanya terdiri atas 75 personel Ajendam XIII/Merdeka membuat hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan ke unit militer lainnya. Selain itu, penggunaan kuesioner daring membuka kemungkinan bias subjektivitas dalam mengisi jawaban. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan jumlah sampel yang lebih besar, metode pengukuran campuran, serta mempertimbangkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan dukungan sosial agar pemahaman mengenai *Work-life balance* dalam konteks militer menjadi lebih komprehensif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment, diperoleh nilai $r = 0,809$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Temuan ini menegaskan adanya hubungan positif dan signifikan antara *burnout* dan *work-life balance* pada personel TNI Ajendam XIII/Merdeka. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami individu, semakin besar dorongan mereka untuk menata kembali keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal. Dalam konteks militer, *burnout* tidak selalu menggambarkan kondisi negatif; sebaliknya, dapat berfungsi sebagai mekanisme adaptif yang mendorong individu meninjau ulang prioritas, memperbaiki manajemen waktu, serta memperkuat jejaring dukungan sosial di lingkungan kerja.

Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dan teoretis terhadap

pengembangan psikologi kerja, khususnya dalam memahami dinamika kesejahteraan psikologis pada personel militer. Keistimewaan temuan ini terletak pada interpretasi positif terhadap *burnout* sebagai pemicu adaptasi psikologis, yang berbeda dari pandangan umum dalam literatur sebelumnya. Dengan demikian, penelitian ini membuka ruang baru untuk memahami *burnout* sebagai proses reflektif yang mendorong tercapainya keseimbangan diri dalam lingkungan kerja bertekanan tinggi.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan metodologis. Jumlah sampel yang terbatas pada 75 responden dalam satu satuan militer menyebabkan hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Selain itu, penggunaan kuesioner daring berpotensi menimbulkan bias subjektivitas dalam pengisian data. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan populasi yang lebih besar dan beragam dari berbagai unit militer agar hasilnya lebih representatif.

Penelitian lanjutan juga diharapkan dapat menambahkan variabel mediasi atau moderasi, seperti dukungan sosial, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja, untuk memperdalam pemahaman mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap pencapaian *work-life balance* pada personel militer. Dengan pendekatan yang lebih komprehensif, hasil penelitian di masa mendatang diharapkan dapat memperkaya model teoretis tentang *work-life balance* dalam konteks organisasi dengan tekanan kerja tinggi seperti militer.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Bianchi, R., & Schonfeld, I. S. (2021). *Burnout as a syndrome: A reconsideration*. *Journal of Health Psychology*, 26(3), 1–12.
- Costa, S., & Pinho, A. S. (2022). Social support and adaptive coping in high-stress occupations: A systematic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(2), 145–160.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2011). *Working time and work-life balance in a life course perspective*. Publications Office of the European Union.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 165–183). American Psychological Association.
- Halbesleben, J. R. B., & Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of *Burnout*. *Work & Stress*, 19(3), 208–220.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2021). Conservation of resources in the organizational context:

- Theoretical development and future directions. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 193–222.
- Julianti, R. (2024). *Burnout dan Work-life balance* pada karyawan perusahaan swasta. *Jurnal Psikologi Terapan Indonesia*, 12(1), 55–66.
- Kapahang, A., Lovihan, F., & Hartati, S. (2022). *Work-life balance* dan kesejahteraan pekerja: Tinjauan empiris. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 18(2), 120–131.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417–432.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced *Burnout*. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout at work: A psychological perspective*. Psychology Press.
- Mulvi, A. (2024). Job satisfaction and organizational support as mediators in the relationship between *Burnout* and *Work-life balance*. *International Journal of Behavioral Science*, 19(2), 88–102.
- Nishimura, Y., Miyamoto, Y., & Yamamoto, S. (2023). Moderate *Burnout* and self-regulation: Investigating adaptive responses to occupational strain. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(1), 12–25.
- Puspitasari, D., Utami, S., & Amalia, R. (2020). *Burnout* dan keseimbangan kehidupan kerja pada tenaga kesehatan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(3), 199–208.
- Riley, H. L., Morgan, P., & Santos, R. (2023). Adaptive role management among dual-role workers: *Burnout* as a boundary-setting signal. *Journal of Applied Psychology*, 108(4), 623–637.
- Salmela-Aro, K., & Upadyaya, K. (2020). School *Burnout* and re-engagement: A longitudinal perspective. *Learning and Instruction*, 66, 101–271.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands–resources model. *Work & Stress*, 29(1), 1–28.
- Sengkey, J., Saputra, A., & Sengkey, N. (2019). Makna kerja dan kesejahteraan psikologis pada pekerja sektor publik. *Jurnal Psikologi*, 7(4), 225–239.
- Simatupang, D., & Susanti, R. (2021). Dampak *Burnout* terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. *Jurnal Psikologi Kerja*, 10(2), 77–89.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wardani, A. S., & Firmansyah, H. (2021). Tantangan *Work-life balance* pada pekerja profesional: Sebuah tinjauan literatur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 14–25.