

**PENGARUH KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DAN *ORGANIZATIONAL CLIMATE*
TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* MELALUI *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. UPHUS KHAMANG INDONESIA**

*THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON
WORK-LIFE BALANCE THROUGH BURNOUT AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT. UPHUS
KHAMANG INDONESIA*

Oleh:

Rilly Yohana Wokas¹

Christoffel Kojo²

Bode Lumanauw³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

Email :

[1rillywokas25@gmail.com](mailto:rillywokas25@gmail.com)

[2christoffelkojo@gmail.com](mailto:christoffelkojo@gmail.com)

[3bode.lumanauw@yahoo.co.id](mailto:bode.lumanauw@yahoo.co.id)

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan psikologis dan iklim organisasi terhadap *Work-Life Balance* melalui *Burnout* sebagai variabel intervening pada PT. Uphus Khamang Indonesia. Latar belakang penelitian didasari oleh fenomena *Burnout* yang dialami karyawan akibat tekanan kerja dan tuntutan tugas yang tinggi, yang berpotensi menurunkan kesejahteraan psikologis dan mengganggu keseimbangan kehidupan kerja. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia dengan total 95 orang, sedangkan sampel diambil menggunakan metode purposive sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan analisis data dilakukan dengan menggunakan model regresi linier berganda melalui software EViews 12. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*, iklim organisasi berpengaruh positif terhadap *work-life balance*, sedangkan *Burnout* terbukti memediasi secara parsial hubungan antara kesejahteraan psikologis dan iklim organisasi terhadap *work-life balance*. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan kesejahteraan psikologis dan penciptaan iklim organisasi yang sehat dapat menekan tingkat *Burnout* dan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Kesejahteraan Psikologis, Iklim Organisasi, *Burnout*, *Work-Life Balance*, PT. Uphus Khamang Indonesia

Abstract: This study aims to analyze the influence of psychological well-being and Organizational Climate on Work-Life Balance through Burnout as an intervening variable at PT. Uphus Khamang Indonesia. The background of this research is based on the phenomenon of Burnout experienced by employees due to high job demands and work pressure, which potentially decreases psychological well-being and disrupts work-life balance. This research applies a quantitative method with an associative approach. The population in this study consists of 95 employees of PT. Uphus Khamang Indonesia, with samples determined using a purposive sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression models with EViews 12 software. The results show that psychological well-being has a positive and significant effect on work-life balance, while Organizational Climate also positively affects work-life balance. Furthermore, Burnout partially mediates the relationship between psychological well-being and Organizational Climate on work-life balance. These findings indicate that improving employees' psychological well-being and fostering a healthy Organizational Climate can reduce Burnout levels and enhance overall work-life balance. The study's results are expected to serve as a reference for companies in designing more effective and sustainable human resource management strategies.

Keywords: Psychological Well-Being, Organizational Climate, Burnout, Work-Life Balance, PT. Uphus Khamang Indonesia

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses menyatukan orang dan organisasi sehingga kebutuhan masing-masing terpenuhi. Ini adalah bagian dari proses manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. MSDM dapat didefinisikan sebagai seni pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan tenaga kerja yang kompeten untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien (Daniel A.S. Raharjo, 2022:8).

Work-life balance merupakan kemampuan individu dalam memenuhi tujuan dan tuntutan di dua domain, yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi (Rakhman, dkk., 2023). Di tengah tuntutan profesional yang makin meningkat. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada kinerja dan keberlanjutan perusahaan.

Kesejahteraan psikologis merupakan keadaan individu yang mampu berfungsi secara optimal dalam penerimaan diri, dapat menguasai lingkungan, memiliki tujuan untuk dicapai dalam hidup, serta memiliki rasa ingin tumbuh dan berkembang (Rakman, dkk, 2023). Seiring dengan kemajuan industri dan semakin kompleksnya tuntutan pekerjaan, kesejahteraan psikologis karyawan menjadi aspek krusial dalam menentukan efektivitas dan produktivitas organisasi. PT. Uphus Khamang Indonesia, sebagai salah satu perusahaan terkemuka dalam sektornya, tidak terlepas dari tantangan ini. Kesejahteraan psikologis yang optimal dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan secara keseluruhan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Namun, fenomena *Burnout* yang disebabkan oleh tekanan kerja yang berkepanjangan menjadi salah satu masalah signifikan yang dapat mengganggu kesejahteraan psikologis. *Burnout* adalah suatu kondisi mental berupa kelelahan fisik atau mental ketika kita menghadapi kondisi hidup dengan banyak tuntutan dan tekanan serta minim pengetahuan untuk melakukan self-care (Rakhman, dkk, 2023). *Burnout* sering kali disertai dengan penurunan produktivitas, ketidakpuasan kerja, dan berpotensi mengganggu *work-life balance* karyawan.

Selain *Burnout* iklim organisasi merupakan keadaan mengenai karakteristik yang dianggap mempengaruhi perilaku orang yang berbeda dalam organisasi tersebut (Safitri, dkk, 2023). Iklim organisasi yang positif dan mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebaliknya, iklim organisasi yang negatif atau tidak mendukung dapat memperburuk stres kerja dan mengganggu keseimbangan ini.

PT. Uphus Khamang Indonesia merupakan perusahaan penyedia jasa (Facility Service). Setiap tenaga kerja pada PT. Uphus Khamang Indonesia dibekali baik secara fisik dan mental. Perusahaan melakukan berbagai kegiatan seperti pelatihan, pendidikan, dan beberapa kegiatan lain yang didukung oleh tenaga kerja yang terampil, andal, dan mampu menyelesaikan masalah. Untuk mendalami informasi dari perusahaan, maka ditunjukkan jumlah karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia di post yang ditempatkan terhitung tahun 2025.

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia

No	Post	Jumlah Personil
1	Buana Palu	4
2	Kharisma Sentosa Palu	4
3	Kharisma Sentosa Ternate	3
4	Kharisma Sentosa Kendari	4
5	Hasta	1
6	J & T	2
7	Kharisma Sentosa Manado	6
8	Mayapada	8
9	Mountain View	4
10	Basarnas	18
11	Jalan Tol	19
12	Bukit Royal	2
13	Hotel Sahid	2
14	KSOP Bitung	3
15	KSOP Labuan Uki	4
16	KSOP Likupang	3

No	Post	Jumlah Personil
17	KSOP Amurang	6
18	Kantor	2
TOTAL		95

Sumber: PT. Uphus Khamang Indonesia, 2025

Tabel ini menunjukkan distribusi jumlah personil pada setiap pos kerja PT. Uphus Khamang Indonesia dengan total 95 karyawan. Jumlah personil yang paling banyak terdapat pada pos Basarnas dan Jalan Tol, yaitu masing-masing 18 dan 19 orang, sedangkan pos dengan jumlah personil paling sedikit adalah Hasta dengan 1 orang. Data ini memberikan gambaran awal mengenai sebaran tenaga kerja di berbagai pos yang dikelola perusahaan, serta menjadi dasar penting dalam melihat peran distribusi karyawan terhadap efektivitas operasional dan analisis faktor-faktor yang dapat memengaruhi risiko di lingkungan kerja PT. Uphus Khamang Indonesia.

Dengan memahami hubungan antara kesejahteraan psikologis, *Burnout* iklim organisasi, dan work-life balance, PT. Uphus Khamang Indonesia dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana perusahaan dapat mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusianya untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan mengurangi *burnout*. Ini juga diharapkan dapat memengaruhi keseluruhan kinerja dan keberlangsungan perusahaan ke depannya.

Sementara itu, praktikal gap dalam penelitian ini terletak pada perlunya evaluasi efektivitas strategi dalam menciptakan *work-life balance* yang optimal melalui pengelolaan kesejahteraan psikologis, iklim organisasi, dan penanganan *burnout*. Meskipun banyak perusahaan telah menyadari pentingnya faktor-faktor ini, tantangan dalam mengelola keseimbangan kehidupan kerja tetap menjadi isu yang perlu diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

"Pengaruh Kesejahteraan Psikologis dan *Organizational Climate* terhadap *Work-life balance* melalui *Burnout* sebagai Variabel Intervening pada PT. Uphus Khamang Indonesia"

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap *Burnout* pada karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia.
2. Menganalisis pengaruh *Organizational Climate* terhadap *Burnout* pada karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia.
3. Menganalisis pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia.
4. Menganalisis pengaruh *Organizational Climate* terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia.
5. Menganalisis pengaruh *Burnout* terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia.
6. Menganalisis peran *Burnout* sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kesejahteraan psikologis dan *Work-Life Balance* pada karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia.
7. Menganalisis peran *Burnout* sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *Organizational Climate* dan *Work-Life Balance* pada karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajermen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan stratelgis dalam mengelolah seluruh aspek manusia di tempat kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Irma Yuliani, 2023:2)

Kesejahteraan psikologis

Kesejahteraan psikologis bukan sekadar kebahagiaan dan kepuasan dalam berkehidupan tetapi juga kemampuan menerima diri, membina relasi dengan orang lain, mampu menguasai lingkungan, bertindak otonom,

memiliki tujuan hidup realistis, dan mampu mengembangkan diri dengan lebih baik ke masa depan Naga *et. al.* (2021:19).

Burnout

Kelelahan kerja (*Burnout*) adalah sindrom psikologis yang disebabkan adanya rasa kelelahan yang luar biasa baik secara fisik, mental, maupun emosional, yang menyebabkan seseorang terganggu dan terjadi penurunan pencapaian prestasi pribadi (Alam 2022:42).

Organizational Climate

Iklim organisasi memfokuskan pada atribut organisasi, yang memiliki sikap-sikap, perasaan-perasaan, serta perilaku-perilaku, dan memberikan ciri khas pada kehidupan organisasi (Kusumaputri 2021:3).

Work-Life Balance

Work-Life Balance adalah keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang, tidak akan melupakan tugas dan kewajibannya di tempat kerja, juga tidak akan mengabaikan segala aspek kehidupan pribadinya (Arifin, dkk., 2022).

Penelitian Terdahulu

Lengkong *et. al.* (2023)

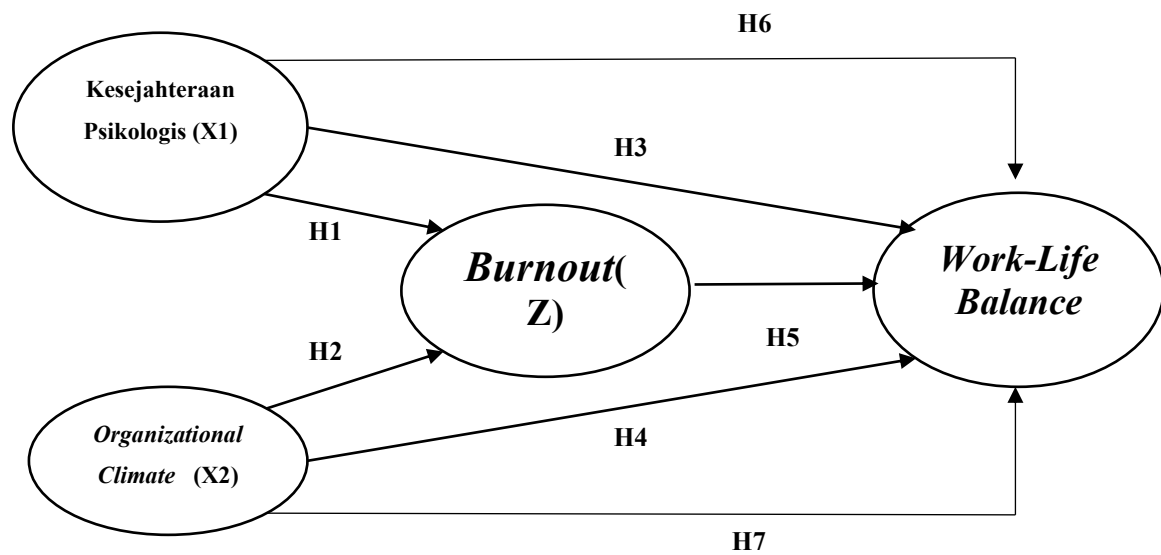
Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Burnout*, komitmen organisasi, dan beban kerja terhadap turnover intention Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus Tenaga Harian Lepas (THL) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 84 responden dengan menggunakan kuesioner yang diolah menggunakan aplikasi SmartPLS. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*. Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention melalui *BURNOUT* sebagai variabel Intervening. Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening.

Sondakh *et. al.* (2020)

Perkembangan dunia pendidikan masih berjalan relatif lambat di Indonesia, masih banyak kendala dan tantangan bagi staf pengajar atau dalam hal ini guru, mengalami kesulitan dalam mengembangkan potensi mereka. Karena kurangnya dukungan untuk meningkatkan potensi mereka dan itu berpengaruh pada prestasi mereka, untuk melihat bagaimana keadaan mempengaruhi kinerja dan motivasi guru adalah topik yang menarik. Dalam penelitian ini, digunakan analisis kualitatif, di mana metode yang digunakan adalah menjelaskan dan mendeskripsikan tentang prestasi kerja karyawan berdasarkan lingkungannya yaitu budaya organisasi, dan iklim organisasi. Dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan, bahwa prestasi kerja karyawan didasarkan pada lingkungan di sekitar sekolah, seperti fasilitas yang disediakan oleh sekolah, akses yang terjangkau ke sekolah dan kerja sama yang terbentuk dalam lingkungan sekolah adalah beberapa hal yang memiliki pengaruh pada tingkat prestasi karyawan. Kolaborasi antara sesama guru perlu ditingkatkan lebih lanjut untuk mencapai tujuan bersama yaitu meningkatkan kualitas sekolah.

Hieu (2023)

Secara global, pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs) merupakan persyaratan penting bagi perusahaan dan perekonomian karena tingginya ketidakpastian kondisi lingkungan dan ekonomi. Oleh karena itu, penelitian ini menyelidiki dampak pemantauan lingkungan, sosial dan tata kelola (ESG) yang efektif terhadap pencapaian SDG industri tekstil di Vietnam. Penelitian ini juga mengkaji dampak mediasi iklim organisasi inovatif antara hubungan pemantauan ESG dan pencapaian SDGs. Kuesioner diadaptasi untuk mengumpulkan data primer dari responden terpilih. Smart-PLS diterapkan untuk menguji keandalan data dan keterkaitan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemantauan lingkungan dan pemantauan sosial mempunyai hubungan positif dengan pencapaian SDGs. Temuan ini juga mengungkap bahwa iklim organisasi yang inovatif secara signifikan memediasi antara pemantauan lingkungan, pemantauan sosial, dan pencapaian SDGs. Artikel ini memandu para pengambil kebijakan dalam merumuskan peraturan terkait pemantauan ESG untuk mencapai SDGs.

Model Penelitian**Gambar 1. Model Penelitian**Sumber: *Kajian Teori*, (2025)**Hipotesis Penelitian**

- Hipotesis 1 (H1): Kesejahteraan psikologis berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* pada karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia
- Hipotesis 2 (H2): *Organizational Climate* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* pada karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia
- Hipotesis 3 (H3): Kesejahteraan psikologis berpengaruh signifikan terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia
- Hipotesis 4 (H4): *Organizational Climate* berpengaruh signifikan terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia.
- Hipotesis 6 (H6): Kesejahteraan psikologis berpengaruh terhadap *Work-Life Balance* melalui *Burnout* sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia.
- Hipotesis 7 (H7): *Organizational Climate* berpengaruh terhadap *Work-Life Balance* melalui *Burnout* sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian yang bersifat asosiatif. Kasmir (2022:12) mengemukakan bahwa kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk membuktikan suatu teori, baik pengaruh ataupun hubungan atas suatu variabel.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Penelitian ini menggunakan 95 responden sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh, yaitu metode yang menetapkan seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian (Abdul Muin, 2023:46). Populasi sendiri mencakup keseluruhan unit analisis atau elemen yang diteliti untuk kemudian ditarik kesimpulan, dalam hal ini adalah seluruh karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia. Sampel dipahami sebagai bagian dari populasi yang memiliki jumlah serta karakteristik tertentu (Abdul Muin, 2023:44)..

Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian dilakukan menggunakan software SmartPLS (Partial Least Square) berbasis komputer dengan instrumen kuesioner skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5).

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS melalui tahapan pengujian loading factor, validitas, dan reliabilitas instrumen sebelum dilakukan pengujian model dan hipotesis penelitian.

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator dalam instrumen mampu mengukur variabel yang diteliti

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dan keandalan instrumen penelitian dalam menghasilkan data yang stabil dan konsisten.

Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Uji model pengukuran dilakukan untuk mengevaluasi keterkaitan indikator terhadap variabel laten melalui pengujian validitas dan reliabilitas konstruk.

Uji Model Struktural (Inner Model)

Uji model struktural bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel laten serta menilai kelayakan model penelitian (goodness of fit).

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan berdasarkan nilai t-statistik dan p-value dengan tingkat signifikansi 5%, dimana hipotesis diterima jika t-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Pengujian Instrumen Penelitian****Evaluation of Measurement Model (Outer Model)****Convergent validity****Tabel 2. Tabel Outer Loading**

	<i>Burnout</i>	<i>Kesejahteraan Psikologis</i>	<i>Organizational Climate</i>	<i>Work Life Balance</i>
X1.2		0.915		
X1.5		0.889		
X1.4		0.847		
X1.1		0.816		
X1.3		0.741		
X2.4			0.930	
X2.2			0.876	
X2.1			0.831	
X2.3			0.824	
Z.1	0.928			
Z.3	0.899			
Z.2	0.859			
Z.4	0.835			
Y.4				0.828
Y.6				0.869
Y.5				0.874
Y.3				0.890
Y.1				0.895
Y.2				0.906

Sumber: SmartPLS, Data Olahan (2025)

Indikator pada semua variabel memiliki nilai outer loading di atas 0,70, sehingga dapat dinyatakan valid dan layak digunakan dalam model penelitian.

Tabel 3. Discriminant validity

	<i>Burnout</i>	<i>Kesejahteraan Psikologis</i>	<i>Organizational Climate</i>	<i>Work Life Balance</i>
X1.1	0.779	0.816	0.805	0.765
X1.2	0.908	0.915	0.877	0.916
X1.3	0.732	0.741	0.676	0.732
X1.4	0.736	0.847	0.769	0.724
X1.5	0.833	0.889	0.800	0.868
X2.1	0.776	0.729	0.831	0.774
X2.2	0.838	0.862	0.876	0.825
X2.3	0.799	0.755	0.824	0.813
X2.4	0.853	0.882	0.930	0.852
Y.1	0.843	0.811	0.828	0.895
Y.2	0.875	0.849	0.811	0.906
Y.3	0.872	0.854	0.857	0.890
Y.4	0.826	0.852	0.891	0.828
Y.5	0.870	0.840	0.807	0.874
Y.6	0.822	0.817	0.765	0.869
Z.1	0.928	0.856	0.858	0.920
Z.2	0.859	0.787	0.748	0.791
Z.3	0.899	0.866	0.873	0.908
Z.4	0.835	0.834	0.840	0.794

Sumber: Smart PLS Versi 4, Data olahan (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk memenuhi kriteria discriminant validity, dimana seluruh konstruk laten memprediksi indikator mereka lebih besar dibandingkan dengan indikator lainnya

Evaluation of Structural Model (Inner Model)

Coefficient of determination (R^2)

Tabel 4. Nilai R- Square

	R-square	R-square adjusted
<i>Burnout</i>	0.927	0.925
<i>Work Life Balance</i>	0.956	0.955

Sumber: SmartPLS, Data Olahan (2025)

Nilai R-square adjusted variabel *Burnout* sebesar 0.925, hal tersebut menandakan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan mampu menjelaskan variabel *Burnout* sebesar 92,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa model dianggap sangat kuat dalam menjelaskan variabel *BURNOUT*.

Sedangkan nilai R-square adjusted variabel *Work Life Balance* sebesar 0.955, hal tersebut menandakan bahwa variabel-variabel independen mampu menjelaskan variabel *Work Life Balance* sebesar 95,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa model dianggap sangat kuat dalam menjelaskan variabel *Work Life Balance*.

Uji Signifikansi (*Bootsrapping*) dan Hipotesis

Tabel 5. Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
<i>Burnout</i> -> <i>Work Life Balance</i>	0.570	0.562	0.121	4.718	0.000
<i>Kesejahteraan Psikologis</i> -> <i>Burnout</i>	0.535	0.552	0.128	4.174	0.000
<i>Kesejahteraan Psikologis</i> -> <i>Work Life Balance</i>	0.277	0.297	0.137	2.026	0.043
<i>Organizational Climate</i> -> <i>Burnout</i>	0.444	0.426	0.131	3.391	0.001
<i>Organizational Climate</i> -> <i>Work Life Balance</i>	0.147	0.133	0.095	3.291	0.001

Sumber: SmartPLS, Data Olahan (2025)

Hipotesis 1 (H1): Kesejahteraan psikologis berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* pada karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia. Berdasarkan tabel, nilai original sample sebesar 0.535, t-statistics sebesar 4.174, dan p-values sebesar 0.000. Karena p-values < 0.05, maka hipotesis ini diterima, yang

berarti kesejahteraan psikologis berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* pada karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia.

Hipotesis 2 (H2): *Organizational Climate* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* pada karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia. Berdasarkan tabel, nilai original sample sebesar 0.444, t-statistics sebesar 3.391, dan p-values sebesar 0.001. Karena p-values < 0.05, maka hipotesis ini diterima, yang berarti *Organizational Climate* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* pada karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia.

Hipotesis 3 (H3): Kesejahteraan psikologis berpengaruh signifikan terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia. Berdasarkan tabel, nilai original sample sebesar 0.277, t-statistics sebesar 2.026, dan p-values sebesar 0.043. Karena p-values < 0.05, maka hipotesis ini diterima, yang berarti kesejahteraan psikologis berpengaruh signifikan terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia.

Hipotesis 4 (H4): *Organizational Climate* berpengaruh signifikan terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia. Berdasarkan tabel, nilai original sample sebesar 0.147, t-statistics sebesar 3.291, dan p-values sebesar 0.001. Karena p-values < 0.05 dan nilai t-statistics lebih besar dari 1.96, maka hipotesis ini diterima, yang berarti *Organizational Climate* berpengaruh signifikan terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia.

Hipotesis 5 (H5): *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia. Berdasarkan tabel, nilai original sample sebesar 0.570, t-statistics sebesar 4.718, dan p-values sebesar 0.000. Karena p-values < 0.05, maka hipotesis ini diterima, yang berarti *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia.

Pengujian Hipotesis Variabel Intervening

Tabel 6. *Path Coefficients Indirect Effect*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Kesejahteraan Psikologis -> <i>Burnout</i> -> <i>Work Life Balance</i>	0.304	0.311	0.097	3.144	0.002
<i>Organization Climate</i> -> <i>Burnout</i> -> <i>Work Life Balance</i>	0.253	0.240	0.087	2.918	0.004

Sumber: SmartPLS, Data Olahan (2025)

Karena nilai P values (0.002) lebih kecil dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung kesejahteraan psikologis terhadap *Work-Life Balance* melalui *Burnout* adalah signifikan secara statistic Hipotesis 7: menyatakan bahwa *Skill* berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja melalui *Self-efficacy*. Hasil uji bootstrapping menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0.341 yang bernilai positif, dengan t-statistics sebesar 2.987 dan p-values sebesar 0.003. Hasil ini menunjukkan karena nilai P values (0.004) lebih kecil dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung *Organizational Climate* terhadap *Work-Life Balance* melalui *Burnout* adalah signifikan secara statistic

Pembahasan

Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Terhadap *Burnout*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* pada karyawan. tingkat kesejahteraan psikologis seorang karyawan, maka semakin rendah kemungkinan mereka mengalami *Burnout*, baik dalam bentuk kelelahan emosional, penurunan motivasi kerja, maupun sikap sinis terhadap pekerjaan. Kondisi psikologis yang stabil membuat karyawan lebih siap menghadapi tekanan kerja, mampu mengelola stres dengan baik, serta tetap bersemangat untuk menyelesaikan tugas. Penelitian ini mendukung temuan Wijaya et al. (2024) yang menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis berperan sebagai faktor protektif yang menekan tingkat *Burnout* pada pekerja. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya perusahaan untuk memperhatikan kondisi psikologis karyawannya. Kesimpulannya, kesejahteraan psikologis adalah aspek kunci dalam menjaga kesehatan mental dan produktivitas kerja. Saran yang dapat diberikan adalah agar perusahaan mengembangkan program dukungan psikologis, seperti konseling rutin, pelatihan manajemen stres, mindfulness training, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mental karyawan.

Pengaruh *Organizational Climate* Terhadap *Burnout*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Climate* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* pada karyawan. Semakin positif iklim organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat *Burnout* yang dialami. Iklim organisasi yang sehat memberikan rasa aman, kenyamanan, serta kejelasan peran dan dukungan sosial yang kuat, sehingga mampu mengurangi tekanan kerja berlebih dan mencegah kelelahan emosional. Sebaliknya, iklim organisasi yang negative seperti kurangnya komunikasi terbuka, ketidakadilan, dan konflik peran dapat memperbesar risiko munculnya *Burnout* di kalangan karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kusuma et al. (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang suportif, dan sistem penghargaan yang adil dalam organisasi berperan penting dalam menekan tingkat *Burnout* karyawan. Kesimpulannya, *Organizational Climate* memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan dalam menjaga kesehatan mental serta menurunkan kelelahan kerja, sehingga perusahaan disarankan untuk terus memperkuat iklim organisasi melalui komunikasi dua arah, membangun budaya kerja kolaboratif, serta menerapkan sistem penghargaan dan sanksi yang transparan dan berbasis kinerja.

Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Terhadap *Work-Life Balance*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis berpengaruh signifikan terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan. Semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kemampuan mereka dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang baik cenderung lebih mampu mengelola stres, mengatur waktu dengan efektif, serta mempertahankan energi positif untuk menjalani aktivitas di luar pekerjaan. Sebaliknya, rendahnya kesejahteraan psikologis dapat menyebabkan kelelahan mental dan kesulitan dalam menyeimbangkan peran di tempat kerja maupun kehidupan pribadi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rakhman et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki kontribusi penting dalam membantu individu mencapai keseimbangan hidup yang optimal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis berperan signifikan sebagai faktor utama yang memungkinkan karyawan mencapai *Work-Life Balance* yang sehat, sehingga perusahaan disarankan untuk meningkatkan perhatian terhadap kesehatan mental karyawan melalui program kesejahteraan (well-being program), penyediaan layanan psikologis di tempat kerja, serta penerapan jam kerja yang fleksibel guna mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh *Organizational Climate* Terhadap *Work-Life Balance*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Climate* berpengaruh signifikan terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan. Iklim organisasi yang positif, yang ditandai dengan komunikasi yang terbuka, kejelasan struktur kerja, serta adanya dukungan dari rekan kerja dan pimpinan, dapat membantu karyawan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan yang bekerja di lingkungan dengan iklim organisasi yang baik cenderung merasa lebih dihargai, termotivasi, dan mampu mengelola waktu secara efektif antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Temuan ini sejalan dengan penelitian Mulyana et al. (2022) yang menyatakan bahwa iklim organisasi yang sehat dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus menjaga keseimbangan hidup karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Climate* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *work-life balance*, karena lingkungan kerja yang suportif dan terstruktur mendorong terciptanya harmoni antara kehidupan profesional dan pribadi. Saran bagi perusahaan adalah memperkuat iklim kerja yang humanis melalui penerapan kebijakan kerja fleksibel, pemberian kesempatan pengembangan karir yang adil, serta membangun budaya kerja yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan agar produktivitas dan kepuasan kerja dapat meningkat secara berkelanjutan.

Pengaruh *Burnout* Terhadap *Work-Life Balance*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan. *Burnout* dapat memaksa individu untuk melakukan evaluasi terhadap gaya hidup mereka yang tidak seimbang sehingga menimbulkan keterpaksaan untuk beristirahat, meninjau apa yang menjadi prioritas serta menetapkan batas – batas yang jelas sehingga pada akhirnya individu tersebut dapat mengalami keseimbangan kehidupan kerja dari mengimplementasikan Langkah-langkah tersebut dalam kehidupan mereka dan dapat memiliki kehidupan yang sehat seterusnya. Semakin tinggi tingkat *Burnout* yang dialami karyawan, semakin tinggi kemampuan mereka dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan yang mengalami *Burnout* cenderung merasa kelelahan secara fisik maupun emosional, kehilangan motivasi, serta kesulitan mengelola waktu untuk kebutuhan pribadi dan keluarga, sehingga *Work-Life Balance* menjadi terganggu yang sejalan dengan penelitian Dayanti et al. (2025) yang menyatakan bahwa *Burnout* dapat merusak keseimbangan kehidupan kerja akibat tingginya tekanan dan beban emosional yang tidak tertangani dengan baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Burnout* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Work-Life Balance*

dengan agar perusahaan dapat melakukan evaluasi beban kerja, memberikan pelatihan manajemen waktu, menyediakan program relaksasi dan dukungan psikologis, serta memberikan apresiasi bagi karyawan agar motivasi tetap terjaga dan risiko *Burnout* dapat diminimalkan.

Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Terhadap *Work-Life Balance* Melalui *Burnout*

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap *Work-Life Balance* melalui *Burnout*. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik akan lebih mampu menekan tingkat *Burnout*, yang pada akhirnya meningkatkan *Work-Life Balance* mereka. Dengan kata lain, *Burnout* berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan work-life balance. Hal ini logis karena karyawan dengan kondisi mental yang sehat lebih mampu mengelola tuntutan pekerjaan, menjaga emosi, serta memiliki energi untuk membagi waktu dan perhatian bagi kehidupan pribadi mereka. Jika kesejahteraan psikologis menurun, karyawan akan lebih rentan terhadap *Burnout*, dan pada akhirnya kesulitan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rakhman et al. (2023) yang menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis berperan penting dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja melalui mekanisme penurunan stres dan *Burnout*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap work-life balance, tetapi juga memberikan pengaruh tidak langsung yang signifikan melalui penurunan *Burnout*. Saran yang dapat diberikan adalah agar perusahaan lebih memperhatikan aspek kesehatan mental karyawan dengan menyediakan fasilitas konseling, program pelatihan manajemen stres, dukungan sosial antar rekan kerja, serta kebijakan kerja yang seimbang agar karyawan mampu menjaga *Work-Life Balance* secara optimal.

Pengaruh *Organizational Climate* Terhadap *Work-Life Balance* Melalui *Burnout*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Climate* berpengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap *Work-Life Balance* melalui *Burnout* artinya, iklim organisasi yang baik dapat menekan tingkat *Burnout* karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan work-life balance. Karyawan yang bekerja dalam suasana organisasi yang positif ditandai dengan komunikasi yang terbuka, adanya keadilan, kepemimpinan yang mendukung, dan suasana kerja yang kolaboratif cenderung merasa lebih nyaman dalam bekerja, lebih termotivasi, serta mampu mengelola tuntutan pekerjaan dengan lebih baik. Dengan demikian, mereka dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih sehat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Mulyana et al. (2022) yang menyatakan bahwa *Organizational Climate* yang positif memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan work-life balance, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan cara mengurangi tingkat *Burnout* pada karyawan. Kesimpulannya, *Organizational Climate* memiliki peranan ganda dalam memengaruhi work-life balance, yakni melalui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yang signifikan melalui pengurangan *Burnout*. Saran yang dapat diberikan adalah agar perusahaan memperkuat iklim organisasi yang kondusif dengan cara meningkatkan komunikasi dua arah, membangun budaya kerja yang adil dan kolaboratif, memberikan apresiasi terhadap kinerja karyawan, serta menyediakan kesempatan pengembangan diri. Dengan iklim organisasi yang baik, *Burnout* dapat ditekan dan *Work-Life Balance* karyawan akan lebih terjaga, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan metode PLS-SEM dan pembahasan terhadap enam hipotesis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesejahteraan psikologis berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Semakin tinggi kesejahteraan psikologis karyawan, semakin rendah tingkat *burnout* yang mereka alami. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi mental yang baik berfungsi sebagai faktor protektif terhadap stres kerja.
2. *Organizational Climate* berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Lingkungan organisasi yang kondusif, ditandai dengan komunikasi terbuka, dukungan dari atasan, dan suasana kerja yang adil, mampu menekan munculnya *burnout* pada karyawan.
3. Kesejahteraan psikologis berpengaruh signifikan terhadap work-life balance. Karyawan dengan kondisi psikologis yang sehat lebih mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.
4. *Organizational Climate* berpengaruh signifikan terhadap work-life balance. Iklim organisasi yang positif mendorong karyawan untuk lebih mampu membagi peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga meningkatkan work-life balance.
5. *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap work-life balance. Tingginya *burnout* terbukti menurunkan kualitas work-life balance karyawan, yang ditandai dengan kesulitan mengatur waktu, menurunnya motivasi, dan terganggunya kehidupan pribadi.

6. Kesejahteraan psikologis berpengaruh secara tidak langsung terhadap *work-life balance* melalui *burnout*. *Burnout* berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan kesejahteraan psikologis dengan *work-life balance*. Semakin baik kesejahteraan psikologis, semakin rendah *burnout*, sehingga semakin tinggi *work-life balance*.
7. Organizational climate berpengaruh secara tidak langsung terhadap *work-life balance* melalui *burnout*. *burnout* menjadi perantara dalam hubungan antara iklim organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis dan *Organizational Climate* merupakan faktor penting yang tidak hanya berpengaruh langsung, tetapi juga berkontribusi secara tidak langsung terhadap *work-life balance* melalui penurunan *burnout*.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran yang ditujukan kepada perusahaan dan penelitian selanjutnya:

1. Bagi Perusahaan:
 - Meningkatkan program dukungan kesejahteraan psikologis bagi karyawan, misalnya dengan menyediakan layanan konseling, program kesehatan mental, dan pelatihan manajemen stres.
 - Menciptakan iklim organisasi yang kondusif melalui komunikasi terbuka, kolaborasi tim, keadilan dalam penilaian kinerja, serta pemberian penghargaan yang adil dan transparan.
 - Melakukan evaluasi beban kerja secara berkala agar tidak menimbulkan *burnout* yang berlebihan. Perusahaan juga dapat menyediakan aktivitas relaksasi, seperti outing, employee gathering, atau program rekreasi lainnya.
 - Memberikan fleksibilitas kerja, seperti pengaturan jam kerja yang lebih humanis, agar karyawan dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
2. Bagi Karyawan:
 - Perlu menjaga kesejahteraan psikologis dengan menerapkan gaya hidup sehat, mengelola waktu secara efektif, serta meningkatkan keterampilan coping terhadap stres kerja.
 - Menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun atasan untuk menciptakan iklim kerja yang nyaman dan mendukung.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya:
 - Dapat menambahkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap *work-life balance*, seperti dukungan sosial, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan.
 - Melakukan penelitian dengan sampel yang lebih luas atau di sektor industri yang berbeda agar hasil penelitian lebih generalis dan dapat dibandingkan antar bidang.

DAFTAR PUSTAKA

- Mulyana, O. P., Izzati, U. A., Puspitadewi, N. W. S., & Budiani, M. S. B. (2022). *Hubungan antara iklim organisasi dengan work life balance pada karyawan*. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 13(1), 14–26.
https://journal.unesa.ac.id/index.php/jptt/citationstylelanguage/get/apa?publicationId=17766&submissionId=16125&utm_source=chatgpt.com
- Melliferina, R. A., & Raihana, P. A. (2022). *Hubungan beban kerja dan burnout dengan work-life balance* (Skripsi). Universitas Muhammadiyah Surakarta. <https://eprints.ums.ac.id/104312/>
- Nazla, T., & Yuliana, Y. V. (2024). *Hubungan antara psychological well-being dengan work life balance pada dewasa awal yang bekerja di Kecamatan Babelan*
<https://www.semanticscholar.org/paper/Hubungan-Antara-Psychological-Well-Being-Dengan-Di-Nazla-Yuliana/fe694f0bf877a7d6316a2de28c0b1e3085911bd9>
- Ramdhani, D. Y., & Rasto. (2020). *Keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan*. *Manajerial*, 20(1).
<https://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/article/view/29670>

- Ramadhani, N. D. E. (2023). *Pengaruh kesejahteraan psikologis, burnout, dan keadilan organisasi terhadap turnover intention karyawan perbankan syariah Yogyakarta*. (<https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/58609/>)
- Rakhman, Y. A., & Suhana. (2023). *Hubungan psychological well-being dengan work-life balance pada dosen Unisba*. https://www.researchgate.net/publication/368559940_Hubungan_Psychological_Well-Being_dengan_Work-Life_Balance_pada_Dosen_Unisba
- Safitri, N., Khairawati, A., Aiyub, A., & Likdanawati, L. (2023). *Pengaruh beban kerja, konflik peran, dan iklim organisasi terhadap work life-balance pada pegawai peran ganda di Kantor Bupati Kabupaten Bireuen*. *Jurnal Visioner & Strategis*, 12(2). <https://journal.unimal.ac.id/visi/article/view/1204>
- Sondakh, O. B., & Pandowo, M. H. C. (2020). *Organizational culture, organizational climate and employee achievement at senior high school in Minahasa*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1). https://eprints.ums.ac.id/104312/?utm_source=chatgpt.com
- Sudaryana, B., & Agusiady, H. R. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Zain, E. (2022). *Bebas burnout*. Transmedia Pustaka.

