

Hubungan Antara *Job Burnout* dan *Cyberloafing* dengan *Work-Life Balance* di Lingkungan Kerja: Studi Empiris pada Karyawan Perusahaan Jasa Di Kebumen

Ahirul Hasanah

STMIK PGRI Arungbinang Kebumen, Indonesia

Email: mahirsufa99@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *job burnout* dan *cyberloafing* dengan *work-life balance* di lingkungan kerja khususnya pada karyawan di perusahaan jasa di Kebumen. *Job Burnout* merupakan kondisi psikologis yang disebabkan oleh stres kerja berkepanjangan, sedangkan *cyberloafing* adalah penggunaan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. *Work-life balance* penting untuk menjaga produktivitas dan kesehatan mental karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei pada 50 karyawan sektor jasa di Kebumen. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala Likert. Hasil dari penelitian dapat ini disimpulkan bahwa *work-life balance* mempunyai hubungan yang signifikan terhadap *job burnout*, namun tidak signifikan terhadap *cyberloafing*. Karyawan dengan *work-life balance* tinggi cenderung lebih sehat secara mental dan terhindar dari kelelahan kerja. Oleh karena itu manajemen sebaiknya menerapkan kebijakan yang mendukung *work-life balance* di lingkungan kerjanya. Implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh perusahaan di diantaranya yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menerapkan *flexi-time*, pengelolaan beban kerja yang wajar, mengadakan program *employee wellness*, melakukan evaluasi dan survey secara berkala. Dan untuk jangka panjang perusahaan dengan meningkatkan pengelolaan skema promosi atau jenjang karir yang jelas agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan kompetensi dan produktivitasnya, serta mengurangi *wasting time* saat berada di lingkungan kerja.

Kata Kunci: *cyberloafing, job burnout, work-life balance, lingkungan kerja*

Abstract

This study aims to analyze the relationship between job burnout and cyberloafing with work-life balance in the work environment, especially for employees in service companies in Kebumen. Job Burnout is a psychological condition caused by prolonged work stress, while cyberloafing is the use of the internet for personal interests during working hours. Work-life balance is important to maintain employee productivity and mental health. This study uses a quantitative approach with a survey method on 50 employees in the service sector in Kebumen. The data collection instrument is a questionnaire with a Likert scale. The results of this study can be concluded that work-life balance has a significant relationship with job burnout, but is not significant with cyberloafing. Employees with high work-life balance tend to be mentally healthier and free from work fatigue. Therefore, management should implement policies that support work-life balance in their work environment. Practical implications that can be applied by companies include creating a conducive work environment, implementing flexi-time, managing reasonable workloads, holding employee wellness programs, conducting periodic evaluations and surveys. And for the long term, the company can improve the management of promotion schemes or clear career paths so that employees are motivated to improve their competence and productivity.

Keywords: *cyberloafing, employees, job burnout, work-life balance, work environment*

PENDAHULUAN

Seiring pesatnya era digital sekarang ini tuntutan di dunia kerja juga menjadi semakin tinggi, karyawan dihadapkan pada tekanan yang lebih besar untuk tetap produktif di tengah berbagai tantangan pekerjaan (Ambarwulan et al., 2025). Salah satu fenomena yang sering muncul akibat tekanan kerja adalah *job burnout*, yaitu kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian personal akibat stres kerja yang berkepanjangan (Ekawanti & Mulyana, 2016; Suseno & Saifudin, 2024). Kondisi seperti ini tentunya tidak hanya berdampak pada kinerja, namun juga berdampak pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*).

Menurut Wijaya & Wibawa, (2020) menerangkan bahwa *job burnout* mengakibatkan kelelahan fisik, kelelahan mental dan emosi yang disebabkan karena stress yang berkaitan dengan aktivitas di lingkungan kerja. Pekerjaan yang sangat banyak dan tinggi, dapat mengakibatkan sumber daya manusia tersebut mengalami *job burnout* (Kusherawati, 2024; Ramandani, 2024). *Job burnout* akan terjadi ketika karyawan merasa mendapatkan tekanan dalam pekerjaan, seperti tuntutan dalam pekerjaan yang membebani karyawan, baik hubungan dengan rekan kerja atau atasan, dan juga bisa terjadi karena faktor gaji yang tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan (Ramadhan & Sukarno, 2022; Wijaya & Wibawa, 2020). Karyawan yang mengalami kelelahan emosional atau menganggap rendah dirinya sendiri atau *job burnout* menyebabkan operasional perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. *Job burnout* ini akan menimbulkan perilaku kerja kontraproduktif salah satunya adalah *cyberloafing* (Anindita et al., 2024).

Di sisi lain, perkembangan teknologi informasi memudahkan karyawan untuk mengakses internet di tempat kerja. Hal ini memunculkan fenomena *cyberloafing*, yaitu perilaku menggunakan internet untuk keperluan pribadi selama jam kerja, seperti mengakses media sosial, berbelanja online, atau membaca berita non-pekerjaan (M Daffa, 2024). *Cyberloafing* atau dikenal juga dengan *cyberslacking* merupakan perilaku menyimpang di tempat kerja yang menggunakan “status karyawan” untuk mengakses internet dan email selama jam kerja untuk tujuan yang tidak terkait dengan pekerjaan (Juniar & Arijanto, 2024). Persediaan yang telah perusahaan berikan sebenarnya untuk kepentingan pribadi sumber daya manusia atau karyawannya. Sebagai contoh perilaku tersebut adalah menggunakan telepon perusahaan untuk penggunaan pribadi (Moffan & Handoyo, 2020). Meskipun *cyberloafing* sering dipandang negatif, beberapa studi menunjukkan bahwa perilaku ini dapat menjadi mekanisme coping untuk mengurangi stres (Azizah & Setyawati, 2019).

Menurut Sani & Suhana, (2022) Perilaku kerja kontraproduktif merupakan sebuah kegiatan baik yang dilakukan secara sengaja atau tidak sengaja sehingga menghambat kinerja individu, orang lain, dan organisasi. Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat menimbulkan konsekuensi serius, baik bagi individu maupun

organisasi, seperti penurunan produktivitas, meningkatnya *turnover*, hingga masalah kesehatan mental. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana *job burnout* dan *cyberloafing* berkontribusi terhadap *work-life balance*, sehingga perusahaan dapat merumuskan strategi manajemen kerja yang lebih efektif. Penelitian ini difokuskan pada karyawan pada perusahaan jasa di Kebumen yang memiliki akses tinggi terhadap teknologi dan beban kerja intensif (Apriana et al., 2021; Sagita & Meilyawati, 2021).

Sebagian besar penelitian sebelumnya mengenai *job burnout*, *cyberloafing*, dan *work-life balance* dilakukan di negara maju dengan budaya kerja yang berbeda. Masih terbatas studi empiris yang mengkaji ketiga variabel ini secara simultan di konteks organisasi Indonesia, khususnya sektor swasta atau perusahaan jasa. Banyak penelitian hanya melihat *cyberloafing* sebagai dampak dari *job burnout*, namun belum banyak yang meneliti apakah *cyberloafing* memiliki peran mediasi atau moderasi dalam hubungan *job burnout* dengan *work-life balance*. Sebagian besar penelitian menyoroti dampak *job burnout* dan *cyberloafing* terhadap individu (stres, kepuasan kerja), sementara pengaruhnya terhadap *work-life balance* sebagai aspek keseimbangan hidup belum diteliti secara menyeluruh, padahal ini penting untuk intervensi kebijakan manajemen perusahaan. Sehingga hal ini perlu untuk diteliti hubungan antara *job burnout* dan *cyberloafing* dengan *work-life balance* di lingkungan kerja khususnya pada karyawan di perusahaan jasa.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: (1) Menganalisa hubungan *job burnout* terhadap *work-life balance* pada karyawan. (2) Mengetahui hubungan antara *cyberloafing* dan *work-life balance*. (3) Mengkaji apakah terdapat hubungan simultan antara *job burnout* dan *cyberloafing* terhadap *work-life balance* karyawan. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut: (1). Manfaat Teoritis, yaitu memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara stres kerja, perilaku kerja tidak produktif, dan keseimbangan hidup. (2). Manfaat Praktis, yaitu memberikan informasi yang bermanfaat bagi manajer atau pihak HRD (*human resource development*) dalam merancang kebijakan yang dapat meminimalkan *job burnout* serta mengelola *cyberloafing* secara bijak untuk mendukung *work-life balance* karyawan. (3). Manfaat sosial, yaitu membantu karyawan memahami akan pentingnya menjaga keseimbangan antara profesionalisme dengan kehidupan pribadi, serta menyadari dampak dari kelelahan kerja dan penggunaan internet yang tidak terkontrol selama jam kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *Explanatory Research*, yaitu metode penelitian yang menjelaskan tentang kedudukan variabel – variabel yang diteliti serta hubungan antar variabel satu dengan variabel lainnya. Penulis menggunakan jenis penelitian *Explanatory Research* yaitu untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dan diharapkan dari penelitian yang dilakukan dapat menjelaskan hubungan antar variabel yang ada di dalam hipotesis.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian dengan observasi terstruktur terhadap fenomena melalui cara mengumpulkan data yang dihitung atau diukur dengan teknik statistika untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk mengetahui hubungan antara variabel *job burnout* sebagai (X1), *cyberloafing* sebagai (X2), dan *work-life balance* sebagai (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan jasa di Kebumen. Untuk teknik pengambilan sampelnya menggunakan purposive sampling dengan kriteria karyawan tetap dan menggunakan komputer/internet selama di tempat kerja. Pengumpulan data melalui kuesioner berbasis skala Likert 1–5 dari jumlah sampel sebanyak 50 responden. Penelitian dilakukan pada bulan Mei 2025 penyebaran angket melalui link kuesioner google form yang disebarakan kepada responen sehingga responden tinggal memberikan centang pada kolom yang sesuai. Instrumen diadaptasi dari: Maslach Burnout Inventory (MBI), Lim (2002), dan Fisher et al. (2009). Untuk menganalisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan Smart PLS 3.0. Berikut hasil uji validasi dan reliabilitasnya:

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Validity & Reliability Test

Tabel 1. Validity & Reliabilty

<i>Variable</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extended (AVE)</i>
<i>Job Burnout</i>	0,857	0,834	0,719
<i>Cyberloafting</i>	0,812	0,883	0,742
<i>Work-life Balance</i>	0,865	0,849	0,724

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil uji validasi dan reliabilitas pada besar nilai yang dihasilkan variabel *job burnout* sebesar 0,834, variabel *cyberloafting* sebesar 0,883, nilai yang dan dihasilkan variabel *work-life balance* sebesar 0,849. Dari keseluruhan variabel telah memenuhi syarat *composite reliability*. Dengan demikian keseluruhan data telah reliabel.

Hasil dari Pengujian Cronbach's Alpha

Pada tabel 1 dapat dilihat hasil cronbach's alpha dari variabel *job burnout* mendapat nilai 0,857, besar nilai yang dihasilkan variabel *cyberloafting* sebesar 0,812 dan nilai yang dihasilkan variabel *work-life balance* sebesar 0,865. Dari hasil Cronbach's alpha akan memenuhi syarat apabila nilai tersebut $\geq 0,70$ (Ghozali, 2014). Dengan demikian hasil tersebut keseluruhan variabel telah memenuhi syarat *cronbach's alpha*.

Hasil Analisis R-Square

Tabel 2. *R-Square*

Variable	<i>R-Square</i>
<i>Job burnout</i>	-
<i>cyberloafing</i>	0,570
<i>Work-life balance</i>	0,674

Sumber: *Output SmartPLS 3.0*

Berdasarkan pada Tabel 2 hubungan variable *job burnout* pada variabel *cyberloafing* dengan nilai r-square sebesar 0,570 dapat ditafsirkan bahwa construct variable *job burnout* dijelaskan bahwa *cyberloafing* sebesar 57% sedangkan variabel-variabel lain dijelaskan bahwa *cyberloafing* sebesar 43%. Selanjutnya dari Tabel 2 menunjukkan besar hubungan variabel *job burnout* terhadap *work-life balance* menghasilkan nilai r-Square 0,674 dan dapat dijelaskan bahwa variabel *work-life balance* menjelaskan variabel *job burnout* dengan persentase 67%.

Hasil Path Coefficients

Berdasarkan hasil *Path Coefficients* pada tabel 3 hasil dari t-statistics menunjukkan besar hubungan variabel *job burnout* terhadap variabel *work-life balance* mendapat nilai 2,100 > 1,96, sehingga dapat disimpulkan bahwasanya *job burnout* mempunyai hubungan yang signifikan pada variabel *work-life balance*. Adapun nilai yang dihasilkan dari koefisien estimate sebesar 0,319. Dari koefisien tersebut menunjukkan adanya hubungan positif, maka semakin tinggi kualitas *work-life balance* kualitas kinerja karyawan akan semakin tinggi pula.

Tabel 3. *Direct And Indirect Effect*

Variable correlation	Original Sample	T-Statistics	Description	Conclusion
<i>JB → CL</i>	0,419	2,400	≥ 1,97	<i>Hypothesis accepted</i>
<i>CL → W-LB</i>	0,394	5,165	≥ 1,97	<i>Hypothesis accepted</i>
<i>JB → CL → W-LB</i>	0,425	2,200	≥ 1,97	<i>Hypothesis accepted</i>

Sumber: *Output SmartPLS 3.0*

Berdasarkan hasil dari pengujian t-statistics menunjukkan adanya hubungan antara variabel *job burnout* terhadap variabel *cyberloafing* mendapat nilai 2,400 > 1,97. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasanya variabel *job burnout* pada variabel *cyberloafing* memiliki hubungan yang signifikan. Sedangkan nilai yang dihasilkan dari koefisien estimate yaitu 0,419, dari nilai koefisien tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang dapat disimpulkan bahwa semakin besar tingkat *job burnout*, *cyberloafing* akan semakin besar pula.

Menurut hasil dari pengujian t-statistics menunjukkan besar adanya hubungan antara variabel *cyberloafing* terhadap variabel *work-life balance* mendapat nilai 5,165 > 1,97, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *cyberloafing* terhadap variabel *work-*

life balance mempunyai hubungan yang tidak signifikan, bukan berarti tidak benar-benar mempunyai hubungan melainkan hubungannya tidak berarti karena mungkin efeknya kecil. Sedangkan nilai yang dihasilkan dari koefisien estimate yaitu 0,394 koefisien tersebut menunjukkan adanya hubungan positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin besar *cyberloafing*, maka *work-life balance* semakin akan besar pula.

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui hasil nilai dari hubungan langsung antar variabel *job burnout* dan *cyberloafing* terhadap variabel *work-life balance* sebesar 0,425 dan menghasilkan nilai 2,200 yang berarti lebih besar 1,97 sehingga dapat disimpulkan bermakna signifikan. Adapun hubungan tidak langsung variabel *job burnout* terhadap variabel *work-life balance* melalui *cyberloafing* mendapat nilai sebesar 0,425 dan t-statistic mendapat nilai 2,200 yang berarti lebih besar 1,97 sehingga dapat disimpulkan bermakna signifikan.

Seluruh item kuesioner memiliki nilai korelasi item-total > 0.3 dan nilai Cronbach's Alpha: *job burnout* = 0.857, *cyberloafing* = 0.812, WLB = 0.865. Hasil regresi linear berganda menunjukkan: (1) *Job Burnout* (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap *work-life Balance* ($\beta = -0.476$, $p < 0.05$). (2) *Cyberloafing* (X2) berpengaruh positif namun tidak signifikan ($\beta = 0.126$, $p > 0.05$).

Job burnout terbukti menurunkan *work-life balance* karena beban kerja emosional yang berkepanjangan. Sementara itu, *cyberloafing* dapat dilihat sebagai coping mechanism meskipun tidak cukup kuat mempengaruhi *work-life balance* secara signifikan.

Hubungan Job Burnout terhadap Work-life Balance

Berdasarkan hasil uji dapat dilihat secara signifikan bahwa variabel *Job Burnout* memiliki hubungan pada variabel *work-life balance* dan menghasilkan hubungan yang negatif signifikan sehingga H1 dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *job burnout* yang dialami karyawan, maka semakin rendah kemampuan mereka untuk menyeimbangkan antara profesionalitas dengan kehidupan pribadi.

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian oleh Indra & Rialmi, (2022) di Jurnal Psikologi, *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work-life balance* karyawan. Dan hasil penelitian oleh Widyastuti & haryanto (2020) dalam jurnal JMK menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan kerja, maka semakin besar konflik antara kehidupan kerja dan pribadi (Maslach & Leiter, 2016).

Implikasi yang perlu diterapkan oleh perusahaan di tempat kerja antara lain, (1) perlu mengelola beban kerja agar tidak berlebihan. (2) menyediakan dukungan psikologis dan program kesejahteraan karyawan. (3) mendorong budaya kerja yang fleksibel dan humanis untuk menjaga keseimbangan kerja-hidup karyawan.

Hubungan Cyberloafing terhadap Work-life Balance

Berdasar pada hasil pengujian dapat dilihat bahwa secara signifikan variabel *Cyberloafing* juga memiliki hubungan pada variabel *work-life balance* dengan hubungan yang positif namun tidak signifikan, dengan demikian H2 dapat diterima. Hasil ini mendukung penelitian (Aghaz & Sheikh, 2016; Cardona et al., 2020) bahwa *cyberloafing* tidak secara langsung berhubungan dengan peningkatan *work-life balance*. Aktivitas ini lebih bersifat pribadi dan jangka pendek. Meskipun dapat memberikan waktu rehat dari stres kerja (*job burnout*), efeknya terhadap keseimbangan kehidupan menyeluruh masih dipengaruhi faktor lain seperti jam kerja fleksibel, beban kerja, dan dukungan keluarga (Sari, 2022).

Cyberloafing terbukti tidak menunjukkan adanya hubungan yang signifikan terhadap *work-life balance*. Ini mengindikasikan bahwa perilaku tersebut bukan determinan utama dalam pencapaian *work-life balance*. Implikasi yang dapat diterapkan oleh manajemen perusahaan di tempat kerja, antara lain: (1) perusahaan sebaiknya tidak serta-merta membatasi *cyberloafing*, namun memahami konteks dan tujuannya. (2) diperlukan pendekatan manajemen fleksibel yang mendukung *work-life balance* secara menyeluruh, seperti kebijakan jam kerja adaptif (*flexi-time*) dan mengadakan konseling stres kerja.

Hubungan *Work-Life Burnout* terhadap *Job Burnout* dan *Cyberloafing*

Berdasar pada hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap *job burnout* dan *cyberloafing*, dengan demikian H3 dapat diterima. Variabel *work-life balance* secara tidak langsung berhasil memediasi antara variabel *job burnout* dan *cyberloafing*. Berdasarkan pada perhitungan menunjukkan bahwasanya adanya hubungan tidak langsung lebih dominan dibandingkan hubungan secara langsung. Sehingga dapat diketahui bahwa adanya hubungan antara variabel *work-life balance* dengan variabel *job burnout* melalui variabel *cyberloafing* yang berperan sebagai variabel intervening dan menunjukkan hasil yang positif secara signifikan (Huma et al., 2017).

Hal ini didukung dengan hasil penelitian oleh Sirgi & Lee (2018) menunjukkan bahwa *work-life balance* yang rendah akan meningkatkan risiko *job burnout*. Juga hasil penelitian oleh (Aghaz & Sheikh, 2016; Cardona et al., 2020) mengungkapkan bahwa karyawan dengan *work-life balance* rendah lebih rentan melakukan *cyberloafing* sebagai pelarian dari tekanan kerja.

Temuan ini menginformasikan bahwa *work-life balance* memainkan peran penting dalam menekan kelelahan kerja (*job burnout*). Karyawan yang merasa waktu pribadi dan pekerjaan seimbang cenderung tidak mengalami kelelahan emosional berlebih. Sementara itu, hubungan *work-life balance* terhadap *cyberloafing* tidak signifikan, menunjukkan bahwa perilaku ini bisa muncul karena faktor lain seperti kebosanan kerja atau kurangnya pengawasan (Venkatesh et al., 2023; Vitak et al., 2011) bukan hanya karena ketidakseimbangan hidup. Implikasi praktisnya adalah perusahaan sebaiknya mendukung program keseimbangan hidup, seperti jam kerja fleksibel atau cuti tambahan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* mempunyai hubungan yang signifikan terhadap *job burnout*, namun tidak signifikan terhadap *cyberloafing*. Karyawan dengan *work-life balance tinggi* cenderung lebih sehat secara mental dan terhindar dari kelelahan kerja. Oleh karena itu manajemen sebaiknya menerapkan kebijakan yang mendukung *work-life balance* (Badrianto & Ekhsan, 2021; Husna et al., 2020).

Implikasi Praktis yang dapat diterapkan oleh Perusahaan

Implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh perusahaan khususnya perusahaan jasa untuk menciptakan *work-life balance* di lingkungan kerja, antara lain: (1) Fleksibilitas Waktu Kerja, misalnya dengan memberikan opsi jam kerja fleksibel (*flexi-time*) atau sistem kerja *hybrid* (gabungan WFO dan WFH). Manfaatnya dapat membantu karyawan menyesuaikan waktu kerja dengan kebutuhan pribadi, serta mengurangi stres dan kelelahan. (2) Pengelolaa Beban Kerja yang wajar, misalnya dengan memonitoring beban kerja melalui KPI (*Key Performance Indicator*) yang realistis dan pengukuran produktivitas bukan hanya jam kerja. Manfaatnya dapat mencegah burnout, meningkatkan efisiensi dan kepuasan kerja. (3) Pemberian Cuti yang Optimal; dengan mendorong pemanfaatan hak cuti tahunan, termasuk cuti kesehatan mental atau *wellness day*. Manfaatnya dapat memberi ruang pemulihan fisik dan mental dan meningkatkan motivasi saat kembali bekerja. (4) Penyediaan Fasilitas Pendukung Karyawan, misalnya mengadakan ruang laktasi, daycare, ruang ibadah, ruang istirahat yang nyaman. Manfaatnya akan mendukung peran ganda (terutama orang tua) dan meningkatkan loyalitas. (5) Program Kesehatan dan Kesejahteraan Karyawan (*Employee Wellness Program*), misalnya dengan mengadakan program olahraga rutin, konseling psikologis, pelatihan manajemen stres. Manfaatnya akan menurunkan tingkat absensi dan burnout, memperkuat daya tahan karyawan terhadap tekanan kerja. (6) Kebijakan “*Right to Disconnect*”, yaitu menerapkan aturan tidak mengganggu karyawan di luar jam kerja, kecuali keadaan mendesak. Manfaatnya akan menumbuhkan batasan pekerjaan-pribadi yang sehat, menjaga waktu istirahat dan hubungan sosial karyawan. (7) Pelatihan untuk Atasan dan Manajer, yaitu mengadakan pelatihan kepemimpinan yang menekankan pentingnya empati, komunikasi terbuka, dan mendukung keseimbangan hidup (*life balance*). Manfaatnya dapat menciptakan lingkungan kerja yang suportif dari atasan memperkuat kepuasan kerja dan menurunkan turnover. (8) Evaluasi dan Survei Karyawan Berkala, yaitu dengan melakukan survei *work-life balance* secara rutin untuk menilai kebutuhan dan tingkat kepuasan karyawan. Manfaatnya manajemen dapat menyesuaikan kebijakan berdasarkan data nyata dan masukan dari karyawan. (9) Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman dari segi penataan ruangan kerja, pencahayaan, warna dinding dan sirkulasi udara yang tepat.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *work-life balance* mempunyai hubungan yang signifikan terhadap *job burnout*, namun tidak signifikan terhadap *cyberloafing*. Karyawan dengan *work-life balance* tinggi cenderung lebih sehat secara mental dan terhindar dari kelelahan kerja. Oleh karena itu manajemen perusahaan sebaiknya menerapkan kebijakan yang mendukung *work-life balance*. *Job burnout* terbukti menurunkan *work-life balance* karena beban kerja emosional yang berkepanjangan. Sementara itu, *cyberloafing* dapat dilihat sebagai *coping mechanism* meskipun tidak cukup kuat mempengaruhi *work-life balance* secara signifikan. Implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh perusahaan jasa yaitu dengan menerapkan fleksibilitas waktu kerja, pengelolaan beban kerja yang wajar, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menyediakan fasilitas pendukung karyawan, mengadakan program kesehatan dan kesejahteraan karyawan, mengadakan pelatihan, dan untuk jangka panjangnya yaitu dengan meningkatkan pengelolaan skema promosi atau jenjang karir yang biasanya didasarkan pada kompetensi karyawan dan prestasi yang dicapai karyawan, Karyawan dengan *work-life balance* tinggi cenderung lebih sehat secara mental dan terhindar dari kelelahan kerja. Oleh karena itu manajemen sebaiknya menerapkan kebijakan yang mendukung *work-life balance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aghaz, A., & Sheikh, A. (2016). Cyberloafing and Job Burnout: An Investigation In the Knowledge-Intensive Sector. *Computers in Human Behavior*, 62, 51–60. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.03.069>
- Ambarwulan, G., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis Work-Life Balance Karyawan Generasi Z di Perusahaan Xyz. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa*, 3(3), 188–196. <https://doi.org/10.61722/jipm.v3i3.904>
- Anindita, M. S., Sitaniapessy, A., & Widokarti, J. R. (2024). Kebijakan Publik dan Bisnis. *Public Policy*, 5(2), 787.
- Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studikasu Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Rembang). *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 1(1), 14–32.
- Azizah, S. N., & Setyawati, H. A. (2019). Cyberloafing Sebagai Strategi Mengatasi Kebosanan Kerja. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 18(1), 1–7.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. [10.36778/jesya.v4i2.460](https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460)
- Cardona, V., Ansotegui, I. J., Ebisawa, M., El-Gamal, Y., Rivas, M. F., Fineman, S., Geller, M., Gonzalez-Estrada, A., Greenberger, P. A., & Borges, M. S. (2020). World Allergy Organization Anaphylaxis Guidance 2020. *World Allergy*

Hubungan Antara Job Burnout dan Cyberloafing dengan Work-Life Balance di Lingkungan Kerja: Studi Empiris pada Karyawan Perusahaan Jasa Di Kebumen

- Organization Journal*, 13(10), 100472.
<https://doi.org/10.1016/j.waojou.2020.100472>
- Ekawanti, S., & Mulyana, O. P. (2016). Regulasi Diri Dengan Burnout Pada Guru. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 6(2), 113–118.
- Ghozali, I. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Huma, Z.-, Hussain, S., Thurasamy, R., & Malik, M. I. (2017). Determinants Of Cyberloafing: A Comparative Study Of A Public and Private Sector Organization. *Internet Research*, 27(1), 97–117.
- Husna, F. H., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2020). Kebosanan Kerja Sebagai Prediktor Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan. *Jurnal Studia Insania*, 8(1), 43–59.
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 5(2), 90–99.
- Juniar, R., & Arijanto, A. (2024). The Influence Of Workload and Work Stress Mediated By Burnout On Cyberloafing Behavior in The Pharmaceutical Industry's R&D Department. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 2(1).
- Kusherawati, A. P. (2024). *Pengaruh Job Burnout Dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- M Daffa, A. (2024). *Pengaruh Kontrol Diri, Adversity Quotient, Dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Cabang Bandar Lampung*.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding The Burnout Experience: Recent Research And Its Implications For Psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.
- Moffan, M. D. B., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Cyberloafing Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Di Surabaya. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi Uma*, 12(1), 64–72. [10.31289/analitika.v12i1.3401](https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3401)
- Ramadhan, M. I. H., & Sukarno, G. (2022). Analisis Stres Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Selama Pandemi Covid-19 Di Rs Islam Surabaya A. Yani. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (Jurkami)*, 7(3), 362–372.
- Ramandani, T. M. T. (2024). *Pengaruh Job Compensation, Burnout Dan Embeddedness Terhadap Employee Performance (Studi Pada Karyawan PT. PAL Indonesia di Surabaya)*. Upn Veteran Jawa Timur.
- Sagita, D. D., & Meilyawati, V. (2021). Tingkat Academic Burnout Mahasiswa Di Masa Pandemi Covid-19. *Nusantara of Research: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 8(2), 104–119.
- Sani, M. P., & Suhana, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Burnout, dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing (Studi pada PT. ABC di Kabupaten Kendal). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 286–305.
- Sari, A. P. (2022). Dampak Beban Kerja Dan Prilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada Pt. Dwidaya World Wide Cabang Wilayah Dki Jakarta. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.31933/bap7ta34>
- Suseno, G., & Saifudin, S. (2024). The Influence Of Work-Life Balance, Superior Pressure, And Cyberloafing On Employee Productivity: The Moderating Role Of Islamic Work Ethic. *Journal Of Islamic Economics Management And Business (Jiemb)*, 6(1), 1–22. <https://doi.org/10.21580/jiemb.2024.6.1.22163>
- Venkatesh, V., Cheung, C., Davis, F., & Lee, Z. (2023). *Cyberslacking In The Workplace: Antecedents And Effects On Job Performance*.
- Vitak, J., Crouse, J., & Larose, R. (2011). Personal Internet Use At Work: Understanding Cyberslacking. *Computers In Human Behavior*, 27(5), 1751–1759.
- Wijaya, I. M. A. P., & Wibawa, I. M. A. (2020). *Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Burnout Dengan Variabel Work Family Conflict Sebagai Pemediasi*. Udayana University.