



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 300-308

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Burnout Pada Karyawan Generasi Milenial di Bank Syariah

Pranaja Wijandra^{1✉}, Raden Johnny Hadi Raharjo²

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Email: 22012010411@student.upnjatim.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja dan work-life balance terhadap burnout pada karyawan generasi milenial di sektor perbankan syariah. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada meningkatnya jumlah karyawan milenial di industri keuangan yang cenderung memiliki kebutuhan akan fleksibilitas dan keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang disebarakan kepada 120 responden. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan work-life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap burnout.

Kata Kunci: *Fleksibilitas Kerja, Work-Life Balance, Burnout, Generasi Milenial, Bank Syariah*

Abstract

Study aims to determine the influence of job flexibility and work-life balance on burnout among millennial employees in the Islamic banking sector. The research is motivated by the growing number of millennials in the financial industry who typically demand greater flexibility and work-life balance. A quantitative approach was employed using a survey method, with questionnaires distributed to 120 respondents. The results of multiple linear regression analysis indicate that both job flexibility and work-life balance have a negative and significant effect on burnout. The results of multiple linear regression analysis indicate that both job flexibility and work-life balance have a negative and significant effect on burnout.

Keywords: *Job Flexibility, Work-Life Balance, Burnout, Millennial Generation, Islamic Banking*

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, sektor perbankan syariah di Indonesia mengalami pertumbuhan yang signifikan. Dibandingkan dengan tahun sebelumnya, terdapat perkembangan positif di sektor ini (OJK, 2023). Perkembangan ini tidak hanya mempercepat pertumbuhan institusional; tetapi juga membuka ruang yang lebih luas untuk inovasi sumber daya manusia, terutama dalam konteks meningkatnya partisipasi generasi milenial di sektor keuangan syariah (Kurniasari et al., 2022).

Generasi milenial, yang lahir antara tahun 1980 dan 2000, saat ini mendominasi tenaga kerja dan memiliki karakteristik unik, seperti preferensi terhadap lingkungan kerja yang adaptif dan berkelanjutan, preferensi terhadap gaya hidup fleksibel, dan preferensi terhadap teknologi (Silaban et al., 2021). Dalam konteks perbankan Islam, generasi ini memainkan peran penting karena, selain membentuk tenaga kerja, mereka juga menjadi target utama layanan keuangan yang didasarkan pada nilai-nilai Islam (Nayoan dkk., 2024). Namun, generasi milenial juga dikenal memiliki ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan hidup, dan lebih rentan terhadap tekanan kerja yang dapat memicu stres maupun burnout (Yeo, 2024).

Fleksibilitas kerja, atau fleksibilitas pekerjaan, adalah konsep yang telah banyak dibahas dalam konteks dinamika kerja generasi milenial. Hal ini memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan jadwal, lokasi, dan metode kerja mereka sesuai dengan preferensi pribadi tanpa mengorbankan tujuan organisasi (Golden, 2020). Sebuah studi yang dilakukan oleh World Economic Forum (2021) menunjukkan bahwa fleksibilitas pekerjaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi stres mental, terutama di sektor keuangan yang membutuhkan adaptabilitas tinggi (HRM Asia, 2022).

Selain fleksibilitas kerja, Work-Life Balance juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang didefinisikan sebagai keadaan di mana

individu mampu menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan pribadi secara harmonis, sehingga mencegah dominasi ekstrem dari aspek kehidupan mana pun (Medina-Garrido et al., 2023). Penelitian yang dilakukan di sektor perbankan Malaysia menunjukkan bahwa karyawan yang menjaga keseimbangan kerja-kehidupan yang positif lebih cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, motivasi yang lebih stabil, dan kinerja yang lebih baik (Shafi Mohamad et al., 2024).

Kedua isu tersebut, fleksibilitas kerja dan Work-Life Balance, terbukti berperan penting dalam mencegah Burnout suatu kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental akibat tekanan kerja yang berkepanjangan (Maslach et al., 2021). Menurut teori Konservasi Sumber Daya Hobfoll, kelelahan terjadi ketika individu secara berulang kehilangan sumber daya pribadi, seperti waktu, energi, dan kendali atas pekerjaan mereka (Woolston, 2022). Menurut Medina-Garrido et al., (2023), organisasi dapat mengurangi risiko burnout dengan menyediakan fleksibilitas dan otonomi dalam lingkungan kerja mereka.

Berdasarkan hal tersebut, tujuan penelitian ini adalah menganalisis dampak keseimbangan kerja-kehidupan dan fleksibilitas terhadap tingkat burnout di kalangan generasi milenial di bank syariah. Melalui penelitian ini, diharapkan organisasi perbankan syariah dapat mengembangkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang strategi SDM yang dapat meningkatkan keamanan karyawan dan mencegah kehilangan pekerjaan, terutama di kalangan pekerja generasi saat ini.

METODE PENELITIAN

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal asosiatif, yaitu untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen (fleksibilitas kerja dan work-life balance) terhadap variabel dependen (burnout). Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antar variabel secara objektif melalui data numerik yang dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2021). Perolehan data akan menggunakan kuisioner melalui google form dan akan dibagikan melalui social media

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan generasi milenial, yaitu mereka yang lahir antara tahun 1980 hingga 2000 (Dimock, 2019), dan bekerja di Bank Syariah. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling, dengan kriteria:

1. Karyawan aktif,

2. Termasuk dalam kategori generasi milenial,
3. Telah bekerja minimal 6 bulan,
4. Bersedia menjadi responden.

Instrumen

Petunjuk Pengisian:

Silakan beri tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan pendapat Anda terhadap pernyataan berikut:

Skala Likert:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Fleksibilitas Kerja (HRM Asia et al., 2022)

1. Saya dapat mengatur sendiri jam kerja saya sesuai kebutuhan
2. Saya diberi kebebasan untuk bekerja di lokasi yang saya pilih
3. Saya bias menentukan cara kerja saya sendiri selama target terpenuhi
4. Atasan saya mendukung pola kerja yang fleksibel
5. Perusahaan member opsi kerja hybrid atau remote

Work-Life Balance (Mediana-Garrido et al., 2023)

1. Saya memiliki cukup waktu untuk kehidupan pribadi di luar pekerjaan Saya jarang mengalami konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga
2. Saya dapat memisahkan waktu kerja dan waktu pribadi dengan baik
3. Saya merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan saya
4. Saya memiliki control atas waktu saya untuk kegiatan non-kerja

Burnout (Maslach, 2021)

1. Saya merasa kelelahan secara emosional
2. Saya merasa tidak sanggup menghadapi pekerjaan saya lagi
3. Saya merasa sinis atau negative terhadap pekerjaan saya
4. Saya merasa hubungan saya dengan rekan kerja kurang baik
5. Saya merasa prestasi kerja saya tidak memuaskan akhir-akhir ini

Definisi Operasional Variabel

a. Fleksibilitas Kerja (X1)

Menurut Golden (2020), fleksibilitas kerja adalah ketika pekerja dapat menyeimbangkan tuntutan pribadi dan pekerjaan mereka dengan menentukan waktu, tempat, dan cara mereka bekerja. Menurut HRM Asia (2022), fleksibilitas kerja dapat berupa fleksibilitas waktu, tempat, dan tugas. Tiga indikator utama digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur fleksibilitas kerja:

1. Kemampuan memilih jam kerja sendiri,
2. Kemampuan bekerja dari lokasi yang tidak terikat, dan
3. Kemampuan mengatur metode kerja secara mandiri.

Menurut Deloitte (2022), fleksibilitas kerja telah terbukti meningkatkan otonomi dan kepuasan kerja, terutama bagi generasi milenial, yang lebih menghargai kebebasan kerja daripada hierarki formal.

b. Work-Life Balance (X2)

Work-life balance merujuk pada tingkat di mana individu dapat menyeimbangkan tuntutan dari peran pekerjaan dan peran kehidupan pribadinya, tanpa mengalami konflik peran yang merugikan (Greenhaus et al., 2019). Keseimbangan ini meliputi ketersediaan waktu untuk aktivitas non-kerja, rendahnya konflik kerja-rumah, serta kepuasan atas pengelolaan dua domain tersebut (Medina-Garrido et al., 2023).

Menurut Business Insider (2023), lebih dari 60% pekerja milenial menyatakan bahwa work-life balance lebih penting dibandingkan gaji tinggi. Dalam penelitian ini, work-life balance diukur melalui indikator:

- Kepuasan waktu pribadi di luar pekerjaan,
- Konflik antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga, serta
- Kemampuan menetapkan batas antara peran kerja dan non-kerja.

c. Burnout (Y)

Burnout adalah kondisi kelelahan kerja yang berlangsung lama yang ditandai dengan kelelahan emosional, sikap sinis terhadap pekerjaan (depersonalisasi), dan perasaan tidak efektif secara pribadi dalam pekerjaan (Maslach et al., 2021). Burnout terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan sumber daya personal, seperti waktu, kontrol, dan dukungan sosial, yang dimiliki oleh seorang pekerja (Hobfoll et al., 2019).

Dalam penelitian ini, tingkat kelelahan diukur dengan menggunakan tiga indikator utama yang disesuaikan dengan model Maslach Burnout Inventory (MBI):

- Merasa terkuras secara emosional oleh pekerjaan.
- Bersikap sinis terhadap pekerjaan atau rekan kerja.
- Merasa tidak berhasil atau tidak kompeten dalam pekerjaan.

Generasi milenial memiliki ekspektasi sosial yang tinggi, multitasking, dan kurangnya kontrol terhadap beban kerja, sehingga rentan terhadap kondisi penat (Gallup et al., 2022).

Teknik Analisis Data

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, di mana item dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel (Sugiyono, 2021). Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, dengan nilai $\geq 0,7$ menunjukkan bahwa item dalam kuesioner memiliki konsistensi internal yang baik (Ghozali, 2021).

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi terbaru. Teknik analisis yang digunakan meliputi:

1. Uji Deskriptif
2. Uji Asumsi Klasik: normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas
3. Uji Regresi Linier Berganda
4. Uji t (signifikansi parsial), F (simultan)
5. Koefisien Determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Responden

Penelitian ini melibatkan sebanyak 120 responden yang merupakan karyawan milenial (usia 24–39 tahun) di berbagai unit kerja di bank syariah. Responden terdiri dari 58% perempuan dan 42% laki-laki, dengan mayoritas memiliki pengalaman kerja antara 2–5 tahun.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel ($n = 120$; $\alpha = 0,05 \rightarrow r\text{-tabel} \approx 0,179$). Hasil menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel fleksibilitas kerja, work-life balance, dan burnout memiliki r -hitung antara 0,45 hingga 0,79, sehingga seluruh item valid (Medina et al., 2023).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas diuji dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Nilai yang diperoleh adalah sebagai berikut: fleksibilitas kerja ($\alpha = 0,842$), work-life balance ($\alpha = 0,865$), dan burnout ($\alpha = 0,878$). Karena ketiganya lebih dari 0,7, maka instrumen tergolong reliabel (Sugiyono, 2021).

Uji Asumsi Klasik

Data telah diuji dengan asumsi klasik sebagai berikut. Uji normalitas menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,092 dengan $p > 0,05$, sehingga data terdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF < 10 dan Tolerance $> 0,1$ yang berarti tidak terdapat gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser menghasilkan $p > 0,05$ sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi yang dihasilkan dari analisis adalah sebagai berikut:

$$Y = 32,11 - 0,372X_1 - 0,415X_2$$

Di mana Y adalah burnout, X_1 adalah fleksibilitas kerja, dan X_2 adalah work-life balance. Koefisien X_1 yang bernilai negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi fleksibilitas kerja, maka burnout cenderung menurun (Golden, 2020). Koefisien X_2 juga bernilai negatif, yang menunjukkan bahwa semakin baik work-life balance, maka burnout semakin rendah (Greenhaus et al., 2019). Nilai R^2 sebesar 0,621 menunjukkan bahwa 62,1% variasi burnout dapat dijelaskan oleh fleksibilitas kerja dan work-life balance.

Uji t (Parsial)

Variabel	t-hitung	Sig (p)	Keterangan
Fleksibilitas Kerja	4,56	0,000	Signifikan
Work-Life Balance	5,11	0,000	Signifikan

Karena $p < 0,05$, maka kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap burnout secara parsial.

Uji F (Simultan)

Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 51,82 dengan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan work-life balance secara simultan berpengaruh signifikan terhadap burnout.

Pembahasan

Hasil penelitian ini mendukung temuan Golden (2020) yang menyatakan bahwa lebih banyak kontrol atas pekerjaan dapat mengurangi kelelahan karyawan dengan fleksibilitas kerja. Sebagaimana ditunjukkan oleh Medina-Garrido et al. (2023), menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga terbukti berperan penting dalam menurunkan tingkat stres. Selain itu, temuan ini sejalan dengan teori lelah Maslach dan Leiter (2021), yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara kebutuhan personal dan tuntutan kerja adalah penyebab utama kelelahan emosional. Secara keseluruhan, temuan ini mendukung temuan sebelumnya bahwa, khususnya di sektor perbankan syariah, yang telah didominasi oleh generasi milenial, pengelolaan fleksibilitas kerja dan keseimbangan kerja memiliki peran strategis dalam manajemen SDM.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang dilakukan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kelelahan karyawan generasi milenial yang bekerja di bank syariah. Semakin banyak fleksibilitas yang ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawannya, semakin sedikit stres yang mereka alami. Hal ini mendukung penelitian Golden (2020) yang menyatakan bahwa memiliki fleksibilitas waktu kerja dapat meningkatkan kesehatan mental dengan memberi orang lebih banyak kontrol atas bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka.

Penelitian menunjukkan bahwa menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting untuk mengurangi tingkat kebosanan. Mereka yang dapat mengimbangi tanggung jawab pribadi dan pekerjaan mereka cenderung memiliki kesehatan emosional yang lebih baik. Ini sejalan dengan penelitian oleh Medina-Garrido et al. (2023), yang menemukan bahwa keberlangsungan energi dan keterlibatan karyawan sangat dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja. Secara bersamaan, faktor yang bertanggung jawab atas 62,1% variasi burnout yang dialami oleh karyawan milenial di sektor perbankan syariah adalah fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Hasil ini mendukung pendapat Maslach dan Leiter (2021) bahwa burnout memiliki banyak aspek dan bervariasi. Faktor-faktor organisasi seperti otonomi kerja dan keseimbangan hidup adalah salah satunya.

DAFTAR PUSTAKA

Deloitte. (2022). Millennial and Gen Z Survey. Deloitte Insights. <https://www2.deloitte.com>

- Golden, L. (2020). Flexible work schedules: What the research tells us. *ILR Review*, 73(1), 1–24. <https://doi.org/10.1177/0019793919877289>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2019). Work–family balance: A review and extension of the literature. In *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 165–183). American Psychological Association.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2021). *The burnout challenge: Managing people’s relationships with their jobs*. Harvard University Press.
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodríguez, A. R. (2023). Work-life balance, job satisfaction and burnout: A structural equation approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 1123. <https://doi.org/10.3390/ijerph20041123>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Yulianto, E., & Sunarsi, D. (2021). Analisis work life balance terhadap burnout karyawan generasi milenial. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 121–132.
- Handayani, R., & Purwanto, A. (2020). Pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kesejahteraan psikologis karyawan: Studi pada bank syariah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), 88–97.
- Kurniawan, B. R., & Hidayati, N. (2019). Burnout dan work-life balance pada generasi milenial. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 3(2), 45–56.
- Kementerian Keuangan RI. (2023). *Statistik Perbankan Syariah*. <https://www.ojk.go.id>
- Supriyanto, A. S., & Eka, P. N. (2021). Pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan perbankan syariah. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(1), 13–21.