



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research
Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 9420-9427
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246
Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance Dan Burnout Di PT. X

Gea Puspita^{1✉}, Eeng Ahman², Budi Santoso³

Magister Manajemen, Universitas Pendidikan Indonesia

Email: geapuspita@student.upi.edu^{1✉}

Abstrak

Karyawan merupakan asset terpenting bagi perusahaan kinerja karyawan menjadi permasalahan yang sangat penting bagi perusahaan. Salah satu perusahaan yang mengalami masalah kinerja karyawan adalah PT.X. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pengaruh *work life balance* terhadap Kinerja Karyawan, Pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan, dan Pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan oleh PT. X Bandung adalah dengan memperhatikan *work life balance* dan menurunkan *burnout*. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X Bandung. Metode penelitian adalah kuantitatif menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda dengan jumlah sampel 215 responden. Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* dalam kategori sedang dengan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 1.030. Pengaruh *burnout* kinerja karyawan sebesar – 0,364 untuk pengaruh Bersama antara *work life balance* dan *burnout* adalah sebesar 50,6 % yang berarti pengaruhnya cukup. Berdasarkan hasil penelitian disarankan lebih memperhatikan kondisi karyawannya baik secara fisik ataupun psikologis.

Kata kunci: *Kinerja Karyawan, Work Life Balance, Burnout*

Abstract

Employees are the most important asset for the company, employee performance is a very important issue for the company. One of the companies experiencing employee performance problems is PT.X Bandung. This study aims to obtain the effect of work life balance on employee performance, the effect of burnout on employee performance, and the effect of work life balance and burnout on employee performance. Efforts made to improve employee performance by PT. X Bandung is by paying attention to work life balance and reducing burnout. The objects in this study are employees of PT. X Bandung. The research method is quantitative using multiple linear regression analysis

techniques with a total sample of 215 respondents. The findings in this study indicate that work life balance is in the moderate category with an effect on employee performance of 1,030. The effect of burnout on employee performance is -0.364 for the joint effect between work life balance and burnout is 50.6%, which means that the effect is sufficient. Based on the research results, it is suggested to pay more attention to the condition of its employees both physically and psychologically.

Keywords: *Work Life Balance, Burnout, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi Industri di Indonesia semakin berkembang, persaingan bukan hanya terjadi dengan pengusaha lokal namun juga internasional. Vosloban (2012) menjelaskan bahwa kinerja para karyawan dalam suatu perusahaan memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap kinerja perusahaannya. Perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan (Kristiana, 2021). Permasalahan kinerja karyawan juga terjadi pada PT.X yaitu pada tahun 2019 sampai 2021 banyak dari target kinerja yang telah direncanakan tidak tercapai dengan baik. PT. X merupakan perusahaan tekstil yang bergerak di bidang benang jahit, celup kain dan celup benang berdiri sejak tahun 2018. Agar perusahaan ini tetap berdiri perusahaan harus mencapai target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sebagai tolak ukur untuk pengembangan karyawannya setiap perusahaan memiliki pengukuran kinerjanya masing – masing. Pengukuran kinerja membantu mengelola, mengontrol, merencanakan, dan melaksanakan aktivitas - aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan (Iskandar, 2018).

Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan serta kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi (Robert L. Mathis, John H. Jackson, Sean R. Valentine, 2016). Kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Gibson, 1997). Dimensi Kriteria kinerja menurut (Robert L. Mathis, John H. Jackson, Sean R. Valentine, 2016) terdiri dari *Quantity of output, Quality of output, Timeliness of output, Presence/attendance on the job, Efficiency of work completed, Effectiveness of work completed*.

Kanwar et al., (2009) menyatakan bahwa *work life balance* dan *burnout* berbanding lurus dengan kinerja. (Priatna et al., 2022) naik turunnya kinerja karyawan dan kepuasan kerja dalam organisasi adalah dipengaruhi oleh *work life balance* dan *burnout*. Dari hasil penelitian (Selvia Devi Safitri & Frianto, 2021) didapat temuan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, *burnout* memiliki pengaruh negatif

tetapi bersifat tidak signifikan kepada produktivitas kerja karyawan, *work life balance* serta *burnout* secara simultan memengaruhi terhadap produktivitas kerja.

Work life balance merupakan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan yang merupakan kunci kesuksesan dalam peran kepemimpinan seseorang bersamaan dengan peran mentor dan kepercayaan diri (Robert L. Mathis, John H. Jackson, Sean R. Valentine, 2016). Lockwood (2003) menyebutkan *work life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana work-life balance pada pandangan pekerja merupakan pilihan mengola kewajiban kerja serta pribadi ataupun tanggung jawab akan keluarga. Dimensi *work life balance* berdasarkan Greenhaus (2003) terdiri dari tiga dimensi pembentuk yaitu 1) *time balance*, menyangkut dengan jumlah yang diberikan untuk bekerja dengan peran non-bekerja, 2) *involvement balance*.

Burnout merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif (Pines & Maslach, 1993). Burnout merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, seperti menjaga jarak dari orang lain maupun bersikap sinis dengan mereka, membolos, sering terlambat dan keinginan pindah kerja sangat kuat (Pangastiti, 2011). Dimensi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Menurut Maslach (1997) yang membagi tiga dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur burnout *Exhaustion* (Kelelahan), *Cynicism* (Sinisme) *Ineffectiveness* (ketidakefektifan).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor *work-life balance*, kepuasan kerja, komitmen, keterlibatan, perilaku kewarganegaraan organisasi, produktivitas (Mangaleswaran, 2018) *Burnout* (Pan, 2017) Namun ada penelitian yang bertolak belakang dengan hal tersebut penelitian yang dilakukan oleh Florenta (2022) mendapat hasil burnout berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kecemasan berpengaruh terhadap kinerja melalui *burnout*. Semakin tinggi kecemasan maka semakin tinggi tingkat *burnout* sehingga menurunkan tingkat kinerja karyawan (Virga et al., 2019). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan kerja dan disiplin kerja (Suwanto, 2020) gaji upah dan tunjangan (Shyreen A et al., 2022). Namun Pada penelitian Ardiansyah & Surjanti, (2020) Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhineka Cipta Perkasa Life Indonesia Cabang Surabaya mendapat hasil bahwa *Work Life Balance* terdapat pengaruh namun pengaruhnya kecil terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas dalam penelitian ini ditemukan rumusan masalah terkait dengan *Work life balance* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, *Burnout* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan *Worklife balance* dan *burnout*

mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap Kinerja Karyawan, mengetahui pengaruh *burnout* terhadap Kinerja Karyawan, dan mengetahui *work life balance* dan *burnout* terhadap Kinerja PT. X

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. dengan Teknik analisis regresi liner berganda. Objek pada penelitian ini adalah PT. X waktu penelitian Maret 2023 dengan sampel sebanyak 215 responden, terdiri dari 81% Pria dan 19% Wanita. Karakteristik responden berdasarkan usia terdapat 28% rentan usia antara 17-26 tahun, 36% rentan usia antara 27-36 tahun, 25% rentan usia antara 37 – 46 % dan 11 % rentan usia antara 47 – 56 tahun. Untuk jenjang pendidikan terdiri dari 4% SD 18 % SMP 30 SMA 34% SMK dan S1 5%. Untuk masa kerja ada 20% dengan masa kerja < 3, 43% dengan masa kerja 3-5, 24% dengan masa kerja 5-7, dan 13% dengan masa kerja >7. Variabel pada penelitian ini terdiri dari Variabel *Indenpendet* dalam penelitian ini adalah *work-life balance* (X_1) *Burnout* Variable *Dipendent* (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis 1 : *Work-Life Balance* mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. X

Hipotesis 2 : *Burnout* mempunyai perngaruh negative terhadap Kinerja PT. X

Hipotesis 3 : Work life balance dan Burnout mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. X

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Asumsi Regresi Linier Berganda

Uji t

Tabel 1 : Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	79.041	8.343		9.474	.000
	Work-Life Balance	1.030	.091	.595	11.347	.000
	Burnout	-.364	.086	-.223	-4.249	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan Data 2023 menggunakan SPSS 26.0 *for windows*

Dari hasil diatas menunjukkan nilai koefisien persamaan regresi linier berganda. Nilai persamaan yang digunakan adalah yang berada pada kolom B (koefisien). Standar persamaan regresi linier berganda dapat diporeleh dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 79.041 + (1.030) X1 - 0,364) X2$$

$$\text{Motivasi} = 79.041 + (1.030) \text{ Work Life Balance } (- 0,364) \text{ Burnout}$$

Hipotesis Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis regresi liner berganda diperoleh hasil uji-t pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan SPSS diperoleh nilai $t_{hitung} = 11.437$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan nilai signifikansi dibawah 0,05 dan t_{hitung} sebesar 6.384 > t_{tabel} sebesar 1.652 (df=215-3 = 212, $\alpha=5\%$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan persamaan koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel *work life balance* mempunyai arah regresi positif terhadap kinerja karyawan yaitu $B = 1.030$ yang berarti bahwa apabila *work life balance* mengalami peningkatan satu satuan maka *work life balance* akan meningkat sebesar 1.030 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Hipotesis *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis regresi liner berganda diperoleh hasil Berdasarkan Tabel 4.28 hasil uji-t pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan dengan SPSS diperoleh nilai $t_{hitung} = -4.249$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan nilai signifikansi dibawah 0,05 dan t_{hitung} sebesar -4.249 > t_{tabel} sebesar -1.652 (df=215-3 = 212, $\alpha=5\%$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan persamaan koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel *burnout* mempunyai arah regresi yang negatif terhadap kinerja karyawan yaitu $B = -0.34$ yang berarti jika variabel *burnout* meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,364 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

Hipotesis *Work life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan (Uji F)

Tabel 2 : Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	49399.736	2	24699.868	110.608	.000 ^b
	Residual	47341.594	212	223.309		
	Total	96741.330	214			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Burnout , Work-Life Balance

Sumber: Hasil pengolahan Data 2023 menggunakan SPSS 26.0 *for windows*

Berdasarkan data pada Tabel 4.29 Fhitung adalah 110.476 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena $\text{sig } 0,000 < 0,05$, sedangkan pada F_{hitung} diperoleh = 110.608 dan menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 3.04 maka nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel *work life balance* (X_1) dan variabel *burnout* (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.3 : Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.506	14.944

a. Predictors: (Constant), Burnout , Work-Life Balance

Sumber: Hasil pengolahan Data 2023 menggunakan SPSS 26.0 *for windows*

Tabel 4.30 menjelaskan besarnya koefisien determinasi atau adjusted R2 yaitu sebesar 0,506 hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *worklife balance* dan *burnout* secara bersama – sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 50,6%. Sedangkan sisanya (100%-50,6%) adalah 49,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

SIMPULAN

Work life balance dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *work life balance* dan semakin rendah *burnout* dalam perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan PT. X Bandung. *Work life balance* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. X Bandung. Maka semakin

baik *work life balance* dalam perusahaan akan semakin tinggi pula nilai kinerja karyawan PT. X Bandung. *Burnout* mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. X Bandung. Maka semakin tinggi tingkat *burnout* yang dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan, semakin rendah kinerja karyawan PT. X.

Penulis merekomendasikan adanya kerjasama antara karyawan dan perusahaan sehingga dalam meningkatkan nilai *work life balance* dengan begitu bisa karyawan lebih baik dan semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga meningkatkan produktivitas perusahaan. Beberapa strategi yang bisa diterapkan antara lain jam kerja yang fleksibel dan masuk akal, kemudahan dalam menerima telepon atau pesan mendesak dari keluarga di tempat kerja dan akses untuk penanganan anak di kantor bagi yang membutuhkan. Untuk menurunkan tingkat *burnout* diharapkan perusahaan memperhatikan kondisi fisik para karyawan, memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang nyaman serta membangun komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun atasan dan bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Florenta, N. N. R. (2022). The Influence of Workload and Job Stress Against Burnout and Its Impact on Employee Performance of PT Bank BPD. *JUSTBEST: Journal of Sustainable Business and Management*, 1(April), 35–43.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>
- Kanwar, Y. P. S., Singh, A. K., & Kodwani, A. D. (2009). Work—Life Balance and Burnout as Predictors of Job Satisfaction in the IT-ITES Industry. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 13(2), 1–12. <https://doi.org/10.1177/097226290901300201>
- Kristiana, L. D. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PANGGUNG JAYA INDAH TEXTILE (PAJITEX). *Undergraduate Thesis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*.
- Mangaleswaran, T. (2018). Relationship between Work-Life Balance and Job Performance of Employees Relationship between Work-Life Balance and Job Performance of Employees.

IOSR Journal of Business and Management, 20(November), 10–16.
<https://doi.org/10.9790/487X-2005011116>

- Pan, G. (2017). The Effects of Burnout on Task Performance and Turnover Intention of New Generation of Skilled Workers. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 5, 156–166. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2017.53015>
- Priatna, D. K., Ridwan, S., Mukti, U. W., & Indonesia, B. (2022). Improving Employee Performance and Employee Satisfaction Through Work Life Balance and Burnout. *Central European Management Journal*, 30(4), 345–352.
- Robert L. Mathis, John H. Jackson, Sean R. Valentine, P. M. (2016). *Human Resource Management*.
- Selvia Devi Safitri, F., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Brunout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 4(1), 1–13. <https://doi.org/10.33752/bima.v4i1.492>
- Shyreen A, N., Fauzi, A., Oktarina, L., Aditya A, F., Febrianti, B., & Asmarani, A. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah dan Tunjangan (Literature Review Akutansi Manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 463–473.
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Vîrgă, D., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Beek, I. Van. (2019). Attachment Styles and Employee Performance: The Mediating Role of Burnout Attachment Styles and Employee Performance: The Mediating Role of Burnout. *The Journal of Psychology*, 0(0), 1–19. <https://doi.org/10.1080/00223980.2018.1542375>
- Vosloban, R. I. (2012). The Influence of the Employee's Performance on the Company's Growth - A Managerial Perspective. *Procedia Economics and Finance*, 3(12), 660–665. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(12\)00211-0](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(12)00211-0)