

## Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai pada Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Palembang

Putri Marlinda\*, Hamid Halin, Try wulandari

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri, Indonesia

\*penulis korespondensi: [putrimarlinda1212@gmail.com](mailto:putrimarlinda1212@gmail.com), [hamidhalin@uigm.ac.id](mailto:hamidhalin@uigm.ac.id), [wulan@uigm.ac.id](mailto:wulan@uigm.ac.id),

### Kata Kunci:

*Work-life balance*,  
*Burnout*, Kinerja

### Keywords:

*Work-life balance*,  
*Burnout*, Performance

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* dan *burnout* terhadap kinerja pegawai di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Palembang dengan pendekatan kuantitatif. Data dihimpun melalui kuesioner dan studi pustaka, dengan 70 pegawai sebagai responden mempergunakan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan mempergunakan regresi linier berganda dengan SPSS versi 26. Temuan mengindikasikan *Work-Life Balance* dan *burnout* secara parsial maupun simultan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Work-Life Balance* berdampak paling kuat dengan nilai  $T_{hitung} 4,125 > T_{tabel} 1,996$  serta signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sedangkan *burnout* juga signifikan dengan  $T_{hitung} 2,280 > T_{tabel} 1,996$ . Secara simultan, kedua variabel ini berdampak atas kinerja, dibuktikan dengan  $F_{hitung} 126,047 > F_{tabel} 3,13$ . Temuan utama memperlihatkan keseimbangan kehidupan kerja sebagai faktor dominan dalam mendorong kinerja pegawai. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengindikasikan 79,0% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh *Work-Life Balance* serta *burnout*, sementara sisanya 21,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

### Diterima:

1 Maret 2025

### Disetujui:

30 Maret 2025

### Dipublikasikan:

22 April 2025



### ABSTRACT

*This study seeks to examine the impact of Work-Life Balance and burnout on employee performance at the Type A Class I Navigation District in Palembang through a quantitative methodology. Data were gathered via questionnaires and literature review, with 70 employees participating as respondents through a saturated sample method. Data analysis was performed with multiple linear regression with SPSS version 26. The findings indicate that Work-Life Balance and burnout exert a favorable and significant influence on employee performance, both individually and collectively. Work-Life Balance has the most substantial influence, evidenced by a t-value of 4.125, surpassing the t-table value of 1.996, and a significance level of 0.000, which is less than 0.05. Additionally, burnout is significant, with a t-value of 2.280, again beyond the t-table value of 1.996. Both factors concurrently exert a strong influence on performance, as evidenced by an F-value of 126.047, which exceeds the F-table value of 3.13. The primary conclusion reveals that Work-Life Balance is the paramount component in enhancing employee performance. The coefficient of determination ( $R^2$ ) indicates that 79.0% of the variance in employee performance is attributable to Work-Life Balance and burnout, with the remaining 21.0% affected by external factors not examined in this study.*

## PENDAHULUAN

Sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) guna menjalankan aktivitasnya. SDM memiliki fungsi yang sangat penting sebagai aspek yang sangat menentukan dalam kinerja organisasi. Kemampuan setiap SDM yang ada di dalam instansi harus dimanfaatkan secara maksimal untuk mencapai produksi yang optimal. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi, khususnya instansi pemerintah, menjadi semakin vital karena kompleksitas tugas dan kewajiban. Tuntutan akan pelayanan publik yang berkualitas tinggi dan efisiensi sumber daya mengharuskan instansi untuk memaksimalkan potensi pegawai. MSDM mencakup proses perencanaan, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, serta penilaian kinerja pegawai.

Menurut Roswaty (2021), menegaskan Istilah “kinerja” mengacu pada hasil akhir dari memaksimalkan bakat, usaha, maupun kesempatan yang dimiliki individu untuk menyelesaikan tugas seperti yang telah ditentukan. Salah satu kriteria penting untuk mengukur kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi ialah kinerja, yang mencakup jumlah sekaligus kualitas hasil kerja (Mariska et al., 2023). Dengan demikian, kompetensi pribadi, usaha yang dilakukan, dan kemungkinan yang diberikan oleh organisasi secara signifikan mempengaruhi potensi produktivitas karyawan. Di perusahaan jasa seperti PT Mayoka Indonesia Bekasi, kinerja karyawan alih daya merupakan elemen penting yang harus dijunjung tinggi untuk memastikan operasi tetap sukses dan efisien.

Kinerja yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh elemen internal seperti kompetensi dan motivasi, tetapi juga oleh aspek eksternal, termasuk konsep keseimbangan kehidupan kerja. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan tanggung jawab profesional secara signifikan mempengaruhi produktivitas dan loyalitas pegawai (Kurniawan et al., 2024). Pegawai yang berhasil menggabungkan kewajiban pekerjaan dan kebutuhan pribadi biasanya menunjukkan kinerja yang lebih konsisten dan menguntungkan. Hudson menyoroti keseimbangan ini menandakan sejauh mana seseorang dapat memenuhi tugas dan kewajiban di berbagai aspek kehidupan dengan cara yang harmonis.

Menurut Muharto (2022), menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat adalah strategi penting untuk mengelola stres di kantor. Menurut Aseptia dan Maruno, perusahaan yang mempromosikan lingkungan kerja yang positif serta akomodatif memiliki tanggung jawab untuk membantu karyawan mereka mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Karyawan melihat keseimbangan sebagai pilihan antara kehidupan pribadi dan profesional mereka, sementara perusahaan melihatnya sebagai masalah menciptakan lingkungan yang memotivasi pekerja untuk hadir dan produktif Mardiani & Widiyanto, (2021). Riset oleh Sismawati dan Lataruva (2020) menunjukkan *Work-Life Balance* (WLB) yang efektif dapat menekan kecenderungan untuk mengundurkan diri dan meningkatkan retensi pegawai.

Selain *work-life balance*, *burnout* sebagai masalah lain yang mempengaruhi kinerja. *Burnout* sebuah kondisi kelelahan fisik, emosional, serta mental yang berkepanjangan akibat tuntutan kerja yang berlebihan hingga kurangnya dukungan di tempat kerja. Kondisi ini sangat rentan terjadi di perusahaan *outsourcing*, di mana karyawan sering menghadapi beban kerja yang besar dan dukungan organisasi yang tidak memadai. Ketika karyawan tidak dapat mendamaikan kewajiban profesional dengan kehidupan pribadi, kemungkinan kelelahan meningkat, yang mengakibatkan berkurangnya produktivitas dan pengabdian terhadap pekerjaan Parashakti & Ekhsan, (2022).

Studi mengindikasikan inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan *Work-Life Balance* secara nyata dapat mengurangi kelelahan, meningkatkan kesehatan mental, dan meningkatkan kinerja karyawan. Akibatnya, perusahaan yang berdedikasi untuk mengembangkan budaya kerja yang sehat dan mempromosikan keseimbangan kehidupan kerja akan menuai keuntungan jangka panjang, termasuk peningkatan kepuasan kerja, peningkatan loyalitas, dan penurunan perputaran karyawan (Mursanto & Kadir, 2024). Dalam konteks ini, memahami interaksi antara

work-life balance, *burnout*, hingga kinerja menjadi sangat penting bagi karyawan alih daya di sektor jasa.

Studi terdahulu menunjukkan hasil yang bervariasi mengenai dampak *Work-Life Balance* serta *burnout* bagi kinerja karyawan. Studi yang dilaksanakan oleh Giovani Grace et al., (2024) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Eikasi Diri, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Andi Offset Yogyakarta” menunjukkan WLB berdampak signifikan atas kinerja karyawan. Berbeda dengan kajian Timbuleng et al., (2023) judul “Pengaruh *Work-life balance*, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara” ditemukan adanya dampak yang tidak signifikan antara WLB, beban kerja serta disiplin kerja secara kolektif kepada kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini mengindikasikan adanya kesenjangan dalam penelitian tersebut, di mana faktor-faktor yang sama memberikan dampak yang beragam pada situasi yang berbeda.

Kajian oleh Imelda et al. (2021) judul “pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja sebagai variabel intervening pada pt. Perkebunan nusantara iv (persero) medan” menunjukkan beban kerja serta *burnout* berdampak signifikan bagi kinerja karyawan, dengan stres kerja juga memberikan dampak yang cukup besar atas hasil kinerja. Bersamaan penelitian Parashakti & Ekhsan (Parashakti & Ekhsan, 2022) judul “Peran *Burnout* sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menegaskan *burnout* berdampak positif serta signifikan bagi kinerja karyawan. Sementara, Temuan Muhammad Genta Rahmadani et al., (2023) yang berjudul “Pengaruh *Burnout* dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu” menunjukkan *burnout* tidak berdampak secara signifikan pada kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu.

Penulis saat ini sedang menjalankan tugas penelitian di Dirjen Perhubungan Laut, Kemenhub, Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Palembang, yang beralamat di Jalan Blinyu No. 9, Boombaru. Disnav Tipe A Kelas I Palembang memainkan peran penting dalam memastikan keselamatan dan efisiensi operasi maritim di perairan Sumatera Selatan. Disnav ini didirikan berdasarkan UU No. 17/2008 mengenai Pelayaran, yang menggarisbawahi pentingnya manajemen navigasi serta keselamatan maritim di Indonesia.

Regulasi ini menggarisbawahi kewajiban pemerintah untuk menyediakan fasilitas serta layanan navigasi yang komprehensif untuk memfasilitasi operasi pelayaran yang aman serta efisien. PP No. 61/2009 terkait pelayaran merupakan elemen penting yang menjelaskan lebih lanjut tentang struktur navigasi serta manajemen lalu lintas maritim. Disnav Palembang bertanggung jawab untuk memberikan layanan navigasi, mengawasi lalu lintas maritim, dan menjamin kepatuhan terhadap standar keselamatan dan keamanan di perairan yang berdekatan. Dengan adanya perjanjian ini, diharapkan dapat meningkatkan efisiensi pelayaran serta menjaga keselamatan kapal dan penumpang di perairan tersebut, berkat adanya Disnav Tipe A Kelas I Palembang.

Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Palembang memainkan peran penting dalam memastikan keselamatan serta efisiensi transportasi laut. Distrik ini meningkatkan efisiensi dan keselamatan kapal maupun penumpang melalui sistem layanan yang patut dicontoh. Selaras dengan kemajuan teknis dan kebutuhan operasional, berbagai inovasi telah diperkenalkan untuk meningkatkan efisiensi layanan, termasuk transisi sistem pemesanan tiket dari metode offline ke online. Transisi ini telah memfasilitasi kemudahan bagi pengguna transportasi laut, memungkinkan pemesanan tiket dilakukan melalui aplikasi tanpa perlu mengunjungi tempat secara langsung.

Kendati demikian, terlepas dari keuntungan yang cukup besar dari metode ini, tidak semua karyawan dapat dengan mudah beradaptasi. Karyawan senior yang berusia 50-58 tahun, dengan masa kerja yang lama dan tidak terbiasa dengan teknologi modern, mengalami kesulitan dalam memahami dan memanfaatkan sistem online. Kurangnya manajemen stres yang efektif

selama proses adaptasi ini dapat berdampak negatif pada keseimbangan kehidupan kerja. Ketidakseimbangan ini dapat meningkatkan kemungkinan kelelahan karyawan, sehingga berdampak pada kinerja. Karyawan dalam bisnis maritim mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan teknologi dan sering kali bekerja ekstra tanpa kompensasi. Karyawan hanya menerima tunjangan makanan dan tidak ada kompensasi finansial tambahan untuk lembur, serta akomodasi perumahan bagi mereka yang pindah bersama keluarga. Kondisi ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, mengganggu keseimbangan kehidupan kerja, dan meningkatkan kemungkinan terjadinya *burnout*. Kondisi ini mengindikasikan *Work-Life Balance* serta *burnout* berkontribusi secara signifikan bagi kinerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Palembang.

Penelitian ini berupaya untuk mengkaji dampak dari *Work-Life Balance* serta *burnout* bagi kinerja karyawan dengan memahami dinamika tersebut. Penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan elemen-elemen yang memengaruhi produktivitas pegawai sekaligus memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai.

Penelitian ini mendeskripsikan bagaimana ketidakseimbangan antara kehidupan kerja serta kehidupan personal serta tingkat *burnout* yang tinggi dapat berkontribusi pada kinerja karyawan di kantor ini. Terganggunya kesejahteraan pegawai, terutama dalam konteks pengelolaan jam kerja, merupakan aspek penting yang harus ditangani untuk mendorong kinerja secara keseluruhan.

Penulis bermaksud untuk meneliti “Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai pada Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Palembang,” yang didasari oleh pengamatan terhadap latar belakang masalah yang telah diutarakan sebelumnya beserta fenomena yang terjadi saat ini.

WLB mengacu pada keseimbangan antara tugas profesional serta komitmen pribadi, termasuk tanggung jawab keluarga. Ini menghasilkan suatu kondisi di mana kehidupan profesional maupun kehidupan personal menjadi seimbang (Adiawaty & Bernhard, 2023) Dari sisi perusahaan, tindakan karyawan untuk menjunjung tinggi keseimbangan kehidupan kerja merupakan hal yang terpenting. Kewajiban tersebut adalah untuk menumbuhkan budaya kolaborasi dalam organisasi, yang memungkinkan orang untuk berkonsentrasi pada tugas-tugas mereka. Lanjutkan upaya Anda saat melakukan tugas-tugas Anda. Dousin et al., (2019) menyatakan orang berkinerja lebih baik ketika mereka mengelola pekerjaan serta kehidupan personal dengan baik. Lebih lanjut, sebuah penelitian oleh Irene Isabella Perangin Angin & Eva Hotnaidah Saragih (2021) mengungkapkan WLB dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara positif maupun negatif. Sebaliknya, studi oleh Herlambang & Murniningsih (2019) menunjukkan *Work-Life Balance* tidak berkontribusi pada produktivitas di tempat kerja. Hipotesis awal yang diajukan pada penelitian ini ialah:

H1: *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Palembang

(Syamsu et al., 2019) menyatakan *burnout* merupakan suatu bentuk kelelahan yang diakibatkan oleh kerja dan dedikasi yang berlebihan, namun mengabaikan kebutuhan dan keinginan pribadi. Ini mengamanatkan bahwa karyawan perempuan secara konsisten mencapai tujuan organisasi. Karyawan harus memberikan layanan pelanggan yang patut dicontoh agar dapat bersaing dalam bisnis yang serupa; perempuan yang tidak memiliki penggambaran peran yang efektif sering mengalami konflik peran. Hutasoit & Hawignyo (2023) menyoroti *burnout* sebagai respons emosional yang merugikan akibat stres berkepanjangan di tempat kerja, yang kemudian dapat berdampak pada loyalitas dan kepuasan kerja. Hudson (2005). Penelitian Apriana et al., (2022) menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh *burnout*, namun Bagiada & Netra (2019) mengungkapkan *burnout* berpotensi mengurangi produktivitas

di tempat kerja. Kajian yang dilakukan oleh Hafizh & Hariastuti (2021) menyimpulkan *burnout* tidak berdampak pada kinerja karyawan yang sangat baik.

H2: *Burnout* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Palembang

Menurut Edy Sutrisno dalam penelitian (Etik Setyorini & Hanifah Noviandari, 2022) mendefinisikan kinerja sebagai output dari seorang karyawan yang usahanya dalam menjalankan tugasnya dinilai dengan mempergunakan ukuran kuantitatif maupun kualitatif. Menurut riset yang dilaksanakan oleh Etik Setyorini & Hanifah Noviandari (Etik Setyorini & Hanifah Noviandari, 2022) mengemukakan kinerja mencakup kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam memenuhi kewajibannya. Sedarmayanti dalam penelitian Etik Setyorini & Hanifah Noviandari (Etik Setyorini & Hanifah Noviandari, 2022) menegaskan kinerja, yang didefinisikan sebagai hasil kerja individu, proses manajemen, atau keseluruhan organisasi, harus dapat diperlihatkan secara konkret serta dapat diukur, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

H3: *Work-Life Balance* dan *Burnout* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Palembang

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menerapkan metodologi kuantitatif dengan teknik survei. Metodologi ini dipergunakan guna menguji dampak dari *Work-Life Balance* serta *burnout* bagi kinerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Palembang. Data untuk penelitian ini dihimpun dengan memanfaatkan kuesioner serta dianalisis dengan teknik statistik.

### **Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi penelitian ini terdiri dari 70 orang pegawai Distrik Navigasi Kelas I Kelas A Palembang. Metode pengambilan sampel yang diterapkan yaitu sampel jenuh,

### **Jenis dan Sumber Data**

Data yang dipergunakan pada penelitian ini terdiri dari:

1. Data Primer: diperoleh langsung dari responden dengan mempergunakan kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan mengenai *work-life balance*, *burnout*, hingga kinerja pegawai.
2. Data Sekunder: diperoleh dari jurnal penelitian, buku referensi, laporan instansi, hingga publikasi lain yang memperkuat penelitian ini.

### **Instrumen Penelitian**

Penelitian ini mempergunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju - 5 = Sangat Setuju), yang terdiri dari beberapa bagian sebagai berikut:

1. *Work-life balance*: dinilai dari keseimbangan temporal, keterlibatan, serta kepuasan.
2. *Burnout*: dinilai melalui kelelahan fisik, mental, emosi, serta penurunan harga diri.
3. Kinerja Pegawai: dinilai melalui metrik kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, hingga kolaborasi.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data diselenggarakan dengan memberikan kuesioner kepada seluruh pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang. Selain itu, observasi langsung juga dilakukan untuk mengetahui kondisi kerja pegawai dan elemen-elemen yang memengaruhi *work-life balance*.

### Teknik Analisis Data

Data yang dihimpun diperiksa dengan menerapkan teknik statistik melalui beberapa langkah berikut:

1. Uji Kualitas Data
  - Penilaian validitas untuk mengevaluasi ketepatan instrumen penelitian dengan memanfaatkan korelasi Pearson Product Moment.
  - Melakukan uji reliabilitas untuk memverifikasi konsistensi hasil pengukuran dengan memanfaatkan Cronbach's Alpha, dengan menetapkan ambang batas reliabilitas minimum yang dapat diterima yaitu 0,60.
2. Uji Asumsi Klasik
  - Melakukan uji normalitas untuk melihat apakah data mengikuti distribusi normal dengan memanfaatkan uji Kolmogorov-Smirnov.
  - Melakukan uji multikolinearitas untuk memverifikasi tidak adanya korelasi yang signifikan antar variabel bebas dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).
  - Uji heteroskedastisitas dengan menerapkan metode Glejser untuk mengetahui adanya ketidaksamaan variabilitas pada varians residual model regresi.
3. Analisis Regresi Linear Berganda  
Dimanfaatkan untuk menilai korelasi antara *Work-Life Balance* serta *burnout* pada kinerja pegawai. Persamaan regresi yang dipergunakan pada penelitian ini ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja (Variabel terikat)

X1= *Work-life balance*

X2= *Burnout*

a= Nilai Konstanta

b1, b2= Koefisien regresi variabel X1 dan X2

e = Residul atau error

4. Uji Hipotesis
  - Melakukan uji-t parsial untuk menilai pengaruh tiap variabel bebas atas terikat.
  - Uji Simultan (Uji F) untuk mengevaluasi dampak kolektif dari variabel bebas atas terikat.
  - Memanfaatkan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) guna mengukur sejauh mana faktor *Work-Life Balance* serta *burnout* dapat menjelaskan kinerja pegawai.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Deskripsi Karakteristik Responden

Responden pada studi ini merupakan pegawai Distrik Navigasi Kelas I Kelas A Palembang yang menjadi subjek penelitian terkait dampak *Work-Life Balance* serta *burnout* bagi kinerja pegawai. Sebanyak 70 pegawai yang menjadi responden, dipilih dengan menerapkan teknik sampling jenuh. Profil demografi responden studi ini mengindikasikan jenis kelamin yang paling banyak di kalangan pegawai Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Palembang yaitu laki-laki berjumlah 54 orang (77,1%). Kelompok usia yang paling banyak yaitu 41-50 tahun yang terdiri dari 29 orang (41,4%). Mayoritas responden, sebanyak 37 orang (52,9%), memiliki pendidikan terakhir Diploma atau Sarjana (S1). Dalam konteks masa kerja, mayoritas karyawan, yaitu 35 orang (50,0%), telah bekerja lebih dari 10 tahun. Data ini mengindikasikan bahwa tenaga kerja di lembaga ini sebagian besar terdiri dari laki-laki yang memiliki pengalaman kerja yang luas dan kualifikasi pendidikan yang relatif tinggi.

### Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif diterapkan guna mendeskripsikan jawaban responden terhadap setiap variabel dalam kuesioner. Persentase jawaban untuk setiap item memberikan ringkasan jawaban responden, dengan variabel yang dinilai menggunakan skala Likert mulai dari 1-5.

Tabel 1. Tanggapan Responden Variabel *Work-life balance*

No	Item	SS		S		N		TS		STS		Total	Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X1.1	30	42.9	26	37.1	8	11.4	5	7.1	1	1.4	70	4.13
2	X1.2	15	21.4	31	44.3	15	21.4	6	8.6	3	4.3	70	3.70
3	X1.3	11	15.7	24	34.3	29	41.4	4	5.7	2	2.9	70	3.54
4	X1.4	21	30.0	33	47.1	11	15.7	3	4.3	2	2.9	70	3.97
5	X1.5	16	22.9	32	45.7	13	18.6	8	11.4	1	1.4	70	3.77
6	X1.6	10	14.3	19	27.1	32	45.7	7	10.0	2	2.9	70	3.40
7	X1.7	13	18.6	35	50.0	17	24.3	2	2.9	3	4.3	70	3.76
8	X1.8	16	22.9	18	25.7	29	41.4	4	5.7	3	4.3	70	3.57

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Merujuk pada Tabel 1, item X1.1 memperlihatkan rerata tertinggi (4,13), yang menandakan penerimaan yang luar biasa, sementara X1.6 memperlihatkan rerata terendah (3,40), yang mencerminkan ketidakjelasan. Mayoritas item sebagian besar diklasifikasikan dalam kategori “Setuju” serta “Sangat Setuju”, namun beberapa item menunjukkan tingkat ketidaksetujuan ataupun netralitas yang menonjol.

Tabel 2. Tanggapan Responden Variabel *Burnout*

No	Item	SS		S		N		TS		STS		Total	Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X2.1	18	25.7	23	32.9	24	34.3	4	5.7	1	1.4	70	3.76
2	X2.2	19	27.1	21	30.0	25	35.7	2	2.9	3	4.3	70	3.73
3	X2.3	16	22.9	30	42.9	16	22.9	5	7.1	3	4.3	70	3.73
4	X2.4	11	15.7	24	34.3	29	41.4	3	4.3	3	4.3	70	3.53
5	X2.5	16	22.9	26	37.1	20	28.6	6	8.6	2	2.9	70	3.69
6	X2.6	17	24.3	21	30.0	26	37.1	6	8.6	—	—	70	3.70
7	X2.7	14	20.0	25	35.7	20	28.6	8	11.4	3	4.3	70	3.56
8	X2.8	15	21.4	24	34.3	24	34.3	7	10.0	—	—	70	3.67

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Mengacu pada Tabel 2, item X2.1 mencapai rerata tertinggi (3,76), yang menandakan penerimaan yang luar biasa, sedangkan X2.4 memiliki rerata terendah (3,53), yang mencerminkan ketidakjelasan. Mayoritas item terutama diklasifikasikan sebagai “Setuju” serta “Netral”, sementara item tertentu, seperti X2.7 serta X2.4, memperlihatkan tingkat ketidaksetujuan ataupun netralitas yang signifikan.

Tabel 3. Tanggapan Responden Variabel *Kinerja Pegawai*

No	Item	SS		S		N		TS		STS		Total	Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Y1	17	24.3	30	42.9	18	25.7	3	4.3	2	2.9	70	3.81
2	Y2	13	18.6	29	41.4	22	31.4	5	7.1	1	1.4	70	3.69
3	Y3	6	8.6	24	34.3	34	48.6	5	7.1	1	1.4	70	3.41
4	Y4	6	8.6	18	25.7	40	57.1	5	7.1	1	1.4	70	3.33

No	Item	SS		S		N		TS		STS		Total	Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
5	Y5	14	20.0	18	25.7	30	42.9	4	5.7	4	5.7	70	3.49
6	Y6	11	15.7	19	27.1	33	47.1	2	2.9	5	7.1	70	3.41
7	Y7	19	27.1	22	31.4	20	28.6	5	7.1	4	5.7	70	3.67
8	Y8	13	18.6	22	31.4	24	34.3	10	14.3	1	1.4	70	3.51
9	Y9	10	14.3	29	41.4	24	34.3	7	10.0	—	—	70	3.60
10	Y10	15	21.4	28	40.0	18	25.7	7	10.0	2	2.9	70	3.67

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Item Y1 memperlihatkan rerata tertinggi (3,81), yang menandakan penerimaan yang luar biasa, sedangkan Y4 memperlihatkan rerata terendah (3,33), yang mencerminkan ketidakjelasan atau penolakan. Mayoritas item secara umum dianggap baik, sebagian besar masuk dalam kategori “Setuju” serta “Netral”; namun, beberapa item tertentu, seperti Y3 serta Y6, memperlihatkan tingkat ketidaksetujuan ataupun netralitas yang cukup signifikan.

### Pengujian Validitas dan Reabilitas

Penilaian validitas serta reliabilitas dijalankan untuk memastikan alat penelitian secara akurat dan konsisten mengukur variabel-variabel yang diteliti. Uji validitas berupaya untuk memastikan apakah setiap item kuesioner menunjukkan korelasi yang memadai dengan skor keseluruhan variabel, dengan kriteria  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  dianggap sah. Uji reliabilitas menerapkan Cronbach's Alpha, dengan instrumen yang dianggap dapat dipercaya jika melebihi nilai 0,6, yang menandakan pengukuran yang konsisten pada pengulangan. Asalkan instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas maupun reliabilitas, maka data yang diperoleh dapat dipercaya untuk analisis selanjutnya.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Data Pengujian	Hasil	Kriteria	Kesimpulan
Uji Validitas	r-hitung 0.493 – 0.802	r-hitung > r-tabel (0.235)	Valid
Uji Reliabilitas	<i>Work-Life Balance</i> (0.886), <i>Burnout</i> (0.842), Kinerja Pegawai (0.796)	Cronbach's Alpha > 0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Mengacu pada Tabel 4, hasil uji validitas mengindikasikan seluruh indikator dalam variabel *Work-life balance*, *Burnout*, maupun Kinerja Pegawai dinyatakan valid, karena nilai r-hitung (0.493 - 0.802) melebihi nilai r-tabel (0.235). Ini menandakan setiap indikator dalam kuesioner dapat dengan tepat menilai berbagai faktor yang dikaji. Temuan uji reliabilitas mengindikasikan tiap variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha melampaui 0,6: Keseimbangan kehidupan kerja (0,886), *Burnout* (0,842), serta Kinerja Pegawai (0,796). Dengan demikian, instrumen penelitian ini dapat diandalkan serta layak dipergunakan untuk penelitian selanjutnya.

### Uji Asumsi Klasik

**Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Jenis Pengujian	Signifikansi	Kesimpulan
<b>Uji normalitas:</b>		
1-S Kolmogorov-Smirnov	0,200c	Datanya berdistribusi normal
<b>Uji multikolinearitas :</b>		
<b>Tolerance</b>		
<i>Work-life Balance</i>	0,157	Tidak terjadi
<i>Burnout</i>	0,157	Multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas :		
<i>Work-life Balance</i>	0,019	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Burnout</i>	0,066	
<b>Variabel Dependen: Kinerja Pegawai</b>		

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Uji Kolmogorov-Smirnov membuah hasil signifikan 0,200, yang melampaui 0,05, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5. Konsisten dengan eksperimen sebelumnya, penelitian ini mengikuti distribusi yang terdistribusi secara normal. Proses pengambilan keputusan didasarkan pada asumsi model regresi memenuhi asumsi normalitas apabila data mengikuti garis diagonal

Mengacu pada Tabel 5, nilai Tolerance bernilai 0,157 untuk semua variabel di atas 0,01, serta nilai VIF bernilai 6,385 untuk semua variabel di bawah 10,00. Karena nilai Tolerance mendekati 1, berarti diasumsikan tidak terjadi multikolinieritas di dalam model regresi. Apabila varians residual pada model regresi penelitian ini tidak sama antar pengamatan, maka uji ini akan mengetahuinya. Homoskedastisitas mengimplikasikan varians residual dari suatu pengamatan tetap konstan. Heteroskedastisitas terjadi ketika varians residual dari pengamatan yang berbeda tidak seragam.

Mengacu pada Tabel 5, nilai signifikan untuk variabel *Work-Life Balance* mencapai 0,19, sedangkan untuk variabel *burnout* mencapai 0,66. Nilai-nilai untuk setiap variabel telah memenuhi kriteria statistik, khususnya nilai signifikansi yang melebihi 0,05, yang mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas pada kajian ini. Dengan demikian, model regresi dapat digunakan untuk meramalkan proses pilihan pembelian berdasarkan variabel *Work-Life Balance* dan *burnout*.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Salah satu cara untuk mengetahui bagaimana dua atau lebih variabel bebas berkaitan ialah dengan mempergunakan analisis regresi linier berganda. Untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara *Work-Life Balance* ( $X_1$ ), *Burnout* ( $X_2$ ), serta Kinerja Pegawai ( $Y$ ), maka studi ini memanfaatkan analisis regresi berganda. Analisis dilaksanakan dengan mempergunakan perangkat lunak SPSS 26, dengan hasil yang disajikan pada Tabel 8 sebagai berikut :

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Uji t			Uji F		Koefisien Determinasi
	Koefisien	t	Sig.	F	Sig.	
(Konstan)	8,015	4,525	0,000	126,047	0,000	<b>R</b>
<i>Work-life Balance</i>	0,594	3,125	0,000			0,889
<i>Burnout</i>	0,336	2,280	0,026			<b>R square</b>
						0,790

a.Variabel terikat: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Tabel 6 mengindikasikan analisis regresi memperoleh koefisien 0,594 untuk variabel *Work-Life Balance* serta 0,336 untuk variabel *Burnout* dengan konstanta 8,015. Hasil analisis regresi tersebut menghasilkan model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8.015 + 0,594 X_1 + 0,336 X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas sedikit banyak menggambarkan keterkaitan antara variabel bebas serta terikat, sehingga dapat dinyatakan bahwa:

1. Nilai konstanta 8.015 menunjukkan ketika variabel *Work-Life Balance* maupun variabel *Burnout* bernilai nol, maka tingkat kinerja pegawai mengenai *Work-Life Balance* serta *Burnout* adalah 8.015.
2. Nilai koefisien (b1) untuk variabel *Work-Life Balance* pada analisis regresi yaitu sebesar 0,594, menunjukkan adanya korelasi positif. Ini mengindikasikan peningkatan satu unit pada variabel *Work-Life Balance* (X1) menghasilkan peningkatan 0,594 pada kinerja pegawai (Y).
3. Nilai koefisien (b2) dari variabel *Burnout* 0,336 dan mengindikasikan korelasi positif, yang menandakan kenaikan satu satuan pada variabel (X2) akan mengakibatkan kenaikan 0,336 pada (Y) yang berkorelasi dengan variabel *Burnout*.

### Uji Parsial (t)

Salah satu cara untuk mengetahui bagaimana setiap variabel bebas mempengaruhi variabel terikat ialah dengan melakukan uji parsial. Dengan asumsi tingkat signifikansi 0,05 dan kriteria nilai Sig t harus dibawah 0,05, maka pengujian dilaksanakan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel dan melakukan verifikasi pada kolom signifikansi untuk setiap t hitung. Nilai t-tabel dapat ditemukan dengan mempergunakan rumus  $df = n - k - 1$ , di mana n ialah jumlah observasi dan k merupakan jumlah variabel,  $t_{tabel} = t(\alpha/2, n - k - 1) = (0.05/2 ; 70 - 2 - 1) = (0.025 ; 67) = 1.996$

Tabel 6 mengilustrasikan dampak dari tiap komponen, *Work-Life Balance* serta *burnout*, atas proses keputusan pembelian yang ditunjukkan oleh tingkat signifikansi (probabilitas). Tingkat signifikansi dibawah 0,05 mengindikasikan variabel tersebut berpengaruh. Ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Temuan uji t mengindikasikan nilai t-hitung 4,125, melebihi nilai t-tabel 1,996, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang dibawah 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima. Konsep WLB berdampak positif bagi kinerja pegawai dapat diterima. Ini mengindikasikan *Work-Life Balance* secara positif serta signifikan memengaruhi kinerja pegawai.
2. Dengan ambang batas signifikansi 0,000 dibawah 0,05, hasil uji t untuk variabel *burnout* menunjukkan nilai t-hitung 2,280 yang lebih tinggi dari nilai t-tabel 1,996. Sehingga  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima. Berdasarkan teori *burnout*, produktivitas di tempat kerja dipengaruhi secara positif.

### Uji Simultan (F)

Uji F menilai efek gabungan dari berbagai faktor tertentu. Penelitian ini mengkaji dampak dari *Work-Life Balance* serta *burnout* atas kinerja karyawan. Pengujian dilaksanakan dengan melihat nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi (sig) di bawah 0,05, berarti semua faktor dianggap memberikan pengaruh secara kolektif. Sebagai alternatif, dapat memanfaatkan nilai kritis distribusi F (tabel F) dengan parameter (k; n-k). Pada penelitian ini, k sebagai jumlah variabel bebas (2), sedangkan n merupakan jumlah responden (70). Dengan demikian, diperoleh (k; n-k) = 2; 70 - 2 = 2; 68, dengan nilai F tabel (2:68) = 3,13.

Data pada Tabel 6 mengindikasikan nilai signifikan 0,000, yang lebih rendah dari 0,05. Temuan perbandingan mengindikasikan nilai f hitung 126,047 melebihi nilai f tabel 3,13. Dengan demikian, dapat dinyatakan semua variabel, khususnya dampak dari keseimbangan kehidupan kerja dan *burnout* atas kinerja pegawai, memberikan pengaruh secara kolektif atau simultan.

### **Koefisien Korelasi dan Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Tabel 6 mengindikasikan nilai R 0,889, menandakan korelasi positif yang kuat sebesar 8,89% antara (X1) dan (X2) terhadap Kinerja (Y). Dalam kasus yang melibatkan lebih dari dua variabel bebas, R-squared dimanfaatkan. Tabel tersebut menyajikan nilai Adjusted R-Squared sebesar 0,790, yang mengindikasikan variabel bebas, menjelaskan sekitar 79,0% varians dalam Kinerja Karyawan. Sisanya 21% disebabkan oleh berbagai faktor yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Standard Error of the Estimate menandakan tingkat akurasi prediksi dalam model regresi; nilai yang lebih kecil menandakan prediksi yang lebih baik.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji parsial mengindikasikan *Work-Life Balance* berdampak positif dan signifikan bagi kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai Thitung 4,125 yang melampaui nilai Ttabel 1,996 serta tingkat signifikansi 0,000 dibawah 0,05. Koefisien regresi 0,594 menandakan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan. Karyawan dengan keseimbangan yang baik umumnya menunjukkan efisiensi yang lebih besar di tempat kerja karena adanya waktu yang cukup untuk istirahat, peremajaan, dan pemenuhan kebutuhan pribadi. Indikasi utama dari keseimbangan kehidupan kerja - waktu, keterlibatan, dan kepuasan - terbukti dapat meningkatkan motivasi dan konsentrasi karyawan di tempat kerja. Temuan ini selaras dengan temuan Muharto (Muharto, 2022) serta Badrianto & Ekhsan (2021), yang mengindikasikan wlb secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Sehingga, perusahaan harus tetap memberikan bantuan untuk keseimbangan kehidupan kerja pegawai melalui kebijakan kerja yang fleksibel dan program kesejahteraan untuk memastikan kinerja yang optimal.

#### **Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis mengindikasikan *Burnout* berdampak positif dan signifikan bagi kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai Thitung 2,280, melampaui Ttabel 1,996, serta tingkat signifikansi 0,000 dibawah 0,05. Koefisien regresi 0,446 menunjukkan bahwa, dalam situasi tertentu, jumlah *burnout* tertentu dapat memotivasi orang untuk meningkatkan kinerjanya. Pegawai yang mengalami tekanan kerja yang signifikan sering kali mengerahkan upaya yang lebih besar untuk melakukan tugas-tugas mereka secara efektif, yang mengarah pada peningkatan produktivitas. Temuan ini selaras dengan studi Hartati, Rahman. A (2022) serta Mursanto & Kadir (2024) yang mengindikasikan bahwa *burnout* dapat menjadi katalisator untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kendati demikian, apabila tingkat *burnout* terlalu tinggi dan tidak ditangani dengan baik, konsekuensinya dapat merugikan, yang mengarah pada penurunan produktivitas karyawan. Dengan demikian, Distrik Navigasi Kelas I Palembang harus menerapkan langkah-langkah pencegahan untuk mengelola *burnout* melalui taktik manajemen stres dan program kesejahteraan karyawan untuk menjaga tekanan pekerjaan di bawah ambang batas yang dapat ditoleransi.

#### **Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai**

Temuan analisis mengindikasikan *Work-Life Balance* serta *burnout* secara simultan memberikan dampak yang positif serta signifikan pada kinerja pegawai di Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Palembang, dengan Fhitung 126,047 melebihi Ftabel 3,13 dan tingkat signifikansi 0,000 yang dibawah 0,05. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mengindikasikan wlb serta *burnout* menyumbang 79,0% pada varians kinerja pegawai, sedangkan 21,0% disebabkan oleh faktor lain. Karyawan yang menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional serta personal umumnya lebih termotivasi, produktif, hingga mengalami kepuasan kerja yang lebih besar. Sebaliknya, sedikit kelelahan memungkinkan karyawan untuk menjaga stabilitas emosi dan

mental, sehingga meningkatkan efisiensi kerja mereka. Temuan ini selaras dengan kajian Muhammad Genta Rahmadani et al., (Muhammad Genta Rahmadani et al., 2023) dan Arumningtyas & Trisafidaningsih (2021), yang mengindikasikan *Work-Life Balance* serta *burnout* secara kolektif memberikan dampak yang cukup besar bagi kinerja pegawai. Dengan demikian, Distrik Navigasi Kelas I Tipe A Palembang didorong untuk mengadopsi aturan yang mempromosikan keseimbangan kehidupan kerja dan menawarkan program pencegahan *burnout* untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

## KESIMPULAN

Penelitian yang dijalankan dengan SPSS versi 26 mengindikasikan *Work-Life Balance* (X1) dan *Burnout* (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Palembang. Secara parsial, *Work-Life Balance* memberikan dampak yang positif serta substansial, dibuktikan dengan nilai *T*hitung 4,125 melebihi *T*tabel 1,996 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih rendah dari 0,05. Dengan demikian, keseimbangan antara pekerjaan serta kehidupan yang lebih baik akan berkorelasi dengan peningkatan kinerja pegawai. *Burnout* menunjukkan dampak positif dan substansial, dibuktikan dengan *T*hitung 2,280, melampaui *T*tabel 1,996, dengan tingkat signifikansi 0,000, kurang dari 0,05, menunjukkan tingkat *burnout* tertentu dapat meningkatkan kinerja. Keseimbangan kehidupan kerja serta *burnout* secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai *F*hitung 126,047 yang melampaui nilai *F*tabel 3,13 serta tingkat signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari 0,05 yang mengindikasikan kedua faktor tersebut secara kolektif memengaruhi kinerja karyawan. Sehingga, *Work-Life Balance* yang baik serta manajemen *burnout* yang baik merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Palembang.

## SARAN

Berdasarkan simpulan di atas, disarankan agar Distrik Navigasi Kelas I Palembang meningkatkan program keseimbangan kehidupan kerja dengan menerapkan pelatihan manajemen waktu, mempromosikan fleksibilitas kerja, dan memenuhi kebutuhan staf untuk memfasilitasi kinerja yang optimal. Selain itu, manajemen *burnout* dapat dilakukan dengan penyediaan layanan konseling, pelatihan manajemen stres, dan insentif untuk personel dengan beban kerja yang besar. Penilaian terhadap sistem kerja diperlukan untuk mengurangi lembur yang tidak terkompensasi dan meningkatkan efisiensi operasional. Karyawan disarankan untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan personal serta pekerjaan dengan memanfaatkan waktu istirahat secara efektif dan berbicara dengan manajemen ketika menghadapi stres yang berlebihan terkait pekerjaan. Penelitian di masa depan disarankan untuk memasukkan variabel tambahan, termasuk motivasi kerja, kebahagiaan kerja, dan lingkungan kerja, dan menggunakan pendekatan metode campuran untuk meningkatkan wawasan. Selain itu, investigasi tambahan di dalam instansi pemerintah lainnya dapat dilakukan untuk meningkatkan temuan dan menambah validitas eksternal dari penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S., & Bernhard. (2023). Pengaruh Dimensi-Dimensi *Work-Life Balance* Terhadap Kualitas Kerja. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 26(1), 1–12.
- Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 1(1), 14–32. <https://doi.org/10.24176/jsmb.v1i1.8109>
- Arumningtyas, F., & Trisafidaningsih, A. (2021). Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout*

- Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari. *Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 62–77.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Bagiada, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Burnout Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsd Mangusada Kabupaten Badung*. 8(5), 493-524. <https://doi.org/10.24843/EEB.2019.v08.i05.p04>
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). Work-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15697>
- Etik Setyorini, E. S., & Hanifah Noviandari. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan. *QULUBANA: Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(1), 47–61. <https://doi.org/10.54396/qlb.v3i1.295>
- Giovani Grace, Didik Subiyanto, & Nala Tri Kusuma. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Efikasi Diri, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Andi Offset Yogyakarta. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9), 6484–6498. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.2692>
- Hafizh, M. A., & Hariastuti, N. L. P. (2021). Pengaruh Quality of Work Life dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : CV. XYZ). *Prosiding SENASTITAN: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan*, 89.
- Hartati, Rahman. A, D. (2022). *Pengaruh prinsip prosedur kerja, ambiguitas peran dan burnout terhadap kinerja pegawai dinas peternakan dan perkebunan kabupaten rokan bulu*. 11(2).
- Herlambang, H. C., & Murniningsih, R. (2019). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Serikat Pekerja Media Dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (Sindikasi)). *UMMagelang Conference Series*, 558–566.
- Hudson. (2005). Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 53–62. <https://doi.org/10.24269/asset.v7i1.8910>
- Hutasoit, H. E. C., & Hawignyo, H. (2023). Pengaruh *Burnout* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourc PT Mayoka Indonesia Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wabana Pendidikan*, 9(22), 502–510. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.10117810>
- Imelda, S., Anisah, N., & Chairunnisa, T. L. T. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan melalui Stress Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *JaManKu: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 22–29. <https://doi.org/https://doi.org/10.35447/jamanku.v3i01.411>
- Irene Isabella Perangin Angin, & Eva Hotnaidah Saragih. (2021). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Generasi X dan Y di Jakarta. *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies*, 1(1), 48–57. <https://doi.org/https://doi.org/10.34149/jebmes.v1i1.14>
- Kurniawan, D. A., Kurniawan, M., & Wulandari, T. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Worklife Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota

- Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 1241–1251. <https://doi.org/https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2308>
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesyja (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesyja.v4i2.456>
- Mariska, S., Halin, H., & Veronica, M. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(3), 325–337. <https://doi.org/https://doi.org/10.47747/jbme.v4i3.1320>
- Muhammad Genta Rahmadani, Puspita, E., & Waliamin, W. J. (2023). Pengaruh *Burnout* dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 4(1), 97–107. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v4i1.121>
- Muharto, M. A. dan A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Mursanto, M., & Kadir, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 9013–9023. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v4i2.9853>
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran *Burnout* sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesyja (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 365–373. <https://doi.org/10.36778/jesyja.v5i1.609>
- Roswaty. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 10(1), 92–103.
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). KARYAWAN GENERASI Y DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(3), 1–11.
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan *Burnout* Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i1.5621>
- Timbuleng, C., Lengkong, V. P. K., & Lumantow, R. Y. (2023). Pengaruh *Work-life balance*, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 758–770. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52201>