

Pengaruh Keseimbangan Kerja Hidup (*Work Life Balance*) dan Kelelahan (*Burnout*) terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Toko Indomaret Area Karang Tengah, Kota Tangerang)

Rian Ramadhan*, Hadi Winata
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Jl. Surya Kencana, No. 1, Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, 15417
*rianramadhandong@gmail.com

Kata Kunci:
keseimbangan
kerja hidup;
kelelahan;
kinerja karyawan

Abstrak Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Toko Indomaret Area Kecamatan Karang Tengah Kora Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 84 karyawan dari jumlah populasi sebanyak 84 karyawan. Aplikasi yang digunakan yaitu SPSS versi 27. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner. Metode analisis menggunakan metode uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai koefisien korelasi tersebut sebesar 0,467 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599 dengan tingkat hubungan sedang dan bentuk hubungan yang positif. Artinya variabel *Work Life Balance* (X1) dan *Burnout* (X2) memiliki tingkat hubungan sedang dengan Kinerja (Y). Nilai R Square = 0,218 dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* (X1) dan *Burnout* (X2) memberikan kontribusi terhadap kinerja Karyawan (Y) sebesar 21,8% dan sisanya 78,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari tabel output di atas dapat dijelaskan bahwa, nilai Fhitung 11,288 > Ftabel 3,12 atau probabilitas Sig 0,000 < 0,05 maka $H_0: \rho_{1,2} = 0$ di tolak dan $H_a: \rho_{1,2} \neq 0$ di terima artinya pengaruh secara bersama-sama antara *Work-Life Balance* (X1) dan *Burnout* (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) pada Toko Indomaret Kecamatan Karang Tengah.

Keywords:
work life
balance;
burnout;
employee
performance

Abstract The purpose of this research is to determine the effect of work-life balance and burnout on the performance of study employees at the Indomaret shop in the Karang Tengah sub-district, Kora Tangerang. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling with a sample size of 84 employees from a population of 84 employees. The application used is SPSS version 27. Data collection techniques use observation and questionnaires. The analysis method uses validity test methods, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, hypothesis testing. Based on the research results, the correlation coefficient value was obtained at 0.467, where the value was in the interval 0.400-0.599 with a medium level of relationship and a positive form of relationship. This means that the variables *Work Life Balance* (X1) and *Burnout* (X2) have a moderate level of relationship with Performance (Y). The R Square value = 0.218 can be concluded that *Work-Life Balance* (X1) and *Burnout* (X2) contribute to employee performance (Y) by 21.8% and the remaining 78.2% is influenced by other factors. From the output table above it can be explained that, the Fcount value is 11.288 > Ftable 3.12 or the probability of Sig 0.000 < 0.05 then $H_0: \rho_{1,2} = 0$ is rejected and $H_a: \rho_{1,2} \neq 0$ is accepted, meaning that the influence is joint. the same between *Work-Life Balance* (X1) and *Burnout* (X2) on employee performance (Y) at the Indomaret Store, Karang Tengah District.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat, Salah satu industri yang saat ini memiliki persaingan yang semakin ketat yaitu industri retail. Tentu dengan maraknya industri yang serupa seperti ini perusahaan harus mampu berinovasi agar dapat mempertahankan usaha mereka, dalam hal ini perusahaan berlomba-lomba mendapatkan keuntungan yang maksimal dengan sumber daya yang minimal. Diantara sumber daya yang paling berpengaruh, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan kelanjutan perusahaan tersebut, maka dari itu para pimpinan perusahaan dituntut pula untuk bagaimana memelihara sumber daya manusia yang baik. (Lukmiati et al, 2020)

Karyawan merupakan salah satu komponen sumber daya manusia yang vital bagi perusahaan. Tanpa sumber daya manusia yang menunjang, apa yang dirancang perusahaan dengan sedemikian rupa tidak akan berjalan dengan mulus. (Purnami & Utama, 2019) mengungkapkan bahwa manusia atau karyawan merupakan aset yang begitu berharga dan mempunyai peran penting dalam perusahaan karena berhasilnya perusahaan juga ditentukan oleh manusia, oleh sebab itu dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah faktor terpenting yang menunjang keberhasilan suatu organisasi. (Ghanapati, 2016)

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Daengs, 2022).

Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula, dan sebaliknya. Kinerja karyawan yang baik sangat penting bagi organisasi karena kinerja yang tinggi akan dapat mengurangi absensi dan meningkatnya penyelesaian tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu (Adhari, 2021). Mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung operasional perusahaan, maka setiap pimpinan perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Tabel 1. Data penjualan Indomaret, Kecamatan Karang Tengah

Tahun	Toko	AS	Sales Final	Margin Rupiah	% MRG	Target MRG
2021	15	WBA	49.107.080.265	9.592.596.875	19.53%	20%
2022	15	WBA	48.827.067.267	8.978.089.273	18.38%	20%
2023	15	WBA	48.439.098.271	8.345.097.753	17.22%	20%

Sumber: PT. Indomarco Prismatama, 2024.

Berdasarkan tabel di atas, penilaian kinerja yang diukur melalui pencapaian penjualan mengalami penurunan yang kurang baik pada pencapaian setiap tahunnya. Hal itu dapat dilihat dari penjualan pada tahun 2021 mendapatkan margin 19,53% dan pada tahun 2022 18,38% hingga

pada tahun 2023 17,22% persentase margin tersebut mengalami penurunan dalam 3 tahun terakhir.

Salah satu masalah yang sering muncul mengenai sumber daya manusia adalah menurunnya kinerja karyawan yang bisa disebabkan oleh beberapa faktor, baik itu lingkungan internal perusahaan, maupun luar perusahaan. Penurunan kinerja karyawan salah satunya disebabkan oleh tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau *work life balance*.

Salah satu upaya menjaga dan mempertahankan kinerja karyawan yang baik adalah dengan system *work life balance*. Hal ini sesuai dengan survey Robert Walters, Lembaga Rekrutmen Profesional Global mengungkapkan ada tiga hal yang diminta pekerja kepada perusahaan agar dapat bekerja dengan baik, salah satunya adalah *work life balance*. (Lukmiati, et al, 2020).

Istilah *work life balance* atau WLB sendiri adalah persepsi seseorang yang memandang bahwa aktivitas pekerjaan dan aktivitas non pekerjaan memiliki keserasian atau kompatibel dan berkembang sesuai dengan prioritas hidup terkini seseorang tersebut (Gagnano et al., 2020:2).

Berdasarkan hal-hal di atas, penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *work life balance* (keseimbangan kerja hidup) dan *burnout* (kelelahan) terhadap kinerja karyawan (studi pada Toko Indomaret area Karang Tengah, Kota Tangerang)”.

TINJAUAN PUSTAKA

Keseimbangan kerja hidup

Work life balance (keseimbangan kehidupan kerja) memiliki konten yang baik dalam pekerjaan dan juga di luar pekerjaan dengan minimalnya konflik. *Work life balance* ini, tentang bagaimana seseorang mencari keseimbangan juga kenyamanan dalam pekerjaan dan di luar pekerjaannya (Hill *et al.*, 2018).

Menurut McShane & Glinow (2010) *work life balance* adalah keahlian individu dalam menyeimbangkan antara kebutuhan pribadi dan tuntutan pekerjaan. *Work life balance* secara umum dikaitkan dengan titik keseimbangan atau upaya dalam menjaga berbagai peran yang dijalani dalam hidup agar tetap selaras (Hill *et al.*, 2018).

Menurut Fisher (2009) *work life balance* merupakan usaha individu untuk menyeimbangkan berbagai peran dan tanggung jawab dalam kehidupannya, termasuk pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi. Fisher (2009) menekankan bahwa *work life balance* adalah sebuah proses yang berkelanjutan. Artinya, individu perlu terus menerus melakukan penyesuaian dan adaptasi untuk mencapai keseimbangan yang optimal.

Kelelahan

Burnout yaitu keadaan stress secara psikologis yang sangat ekstrem sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja. *Burnout* dapat merupakan akibat dari stress kerja yang kronis (Moran, 2022).

Menurut Nagoski & Nagoski (2019) *burnout* merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi dilingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami stress yang berkepanjangan. *Burnout* merupakan sindrom psikologis yang meliputi kelelahan, depersonalisasi dan menurunnya kemampuan dalam melakukan tugas-tugas rutin seperti mengakibatkan timbulnya rasa cemas, depresi, atau bahkan dapat mengalami gangguan tidur.

Burnout merupakan suatu situasi dimana karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi dan menarik diri dari pekerjaan. Pekerja yang terkena *burnout* lebih gampang mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah, dan menjadi sinis tentang karir mereka (McGonigal, 2016).

Kinerja karyawan

Menurut Handayani *et al.*, (2023) kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan beban tugas kerja yang diberikan kepadanya dan seberapa dedikasi mereka dalam perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2019) kinerja adalah perilaku individu dalam organisasi yang berkontribusi terhadap pekerjaan yang ditugaskan untuk mendukung tujuan organisasi dan menghindari tindakan yang dapat merusak organisasi.

Dessler (2019) juga berpendapat kinerja adalah tingkat di mana seorang karyawan mencapai tujuannya atau ekspektasi peran. Selain itu, menurut McShane & Glinow (2017) kinerja merupakan hasil yang dapat diukur dari aktivitas seorang karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja pegawai ialah faktor yang memiliki pengaruh terhadap tingkat keberhasilan suatu organisasi. Dalam pencapaian tujuan instansi, maka harus memperhatikan kinerja karyawan (Agustin & Wijayanti, 2022).

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Menurut Sugiyono (2019:17), penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian

maupun hasil penelitian. Adapun pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2017:56) adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji realibilitas

Tabel 2. Uji reliabilitas *work-life balance* (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.801	10

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan tabel di atas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa variabel *work-life balance* (X1) dikatakan reliabel. Karena nilai *Cronbach's Alpha* senilai $0,801 > 0,60$ artinya hasil pengukuran variabel *work-life balance* (X1) tetap konsisten dan dapat dipercaya.

Tabel 3. Uji reliabilitas *burnout* (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.782	10

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan tabel di atas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa variabel *burnout* (X2) dikatakan reliabel. Karena nilai *Cronbach's Alpha* senilai $0,782 > 0,60$ artinya hasil pengukuran variabel *burnout* (X2) tetap konsisten dan dapat dipercaya.

Tabel 4. Uji Reliabilitas *kinerja karyawan* (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.605	10

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan table di atas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa variabel *kinerja karyawan* (Y) dikatakan reliabel. Karena nilai *Cronbach's Alpha* senilai $0,605 > 0,60$ artinya hasil pengukuran variabel *kinerja karyawan* (Y) tetap konsisten dan dapat dipercaya.

Uji normalitas

Kolmogorov-smirnov

Tabel 5. Hasil uji normalitas kolmogrov-smirnov

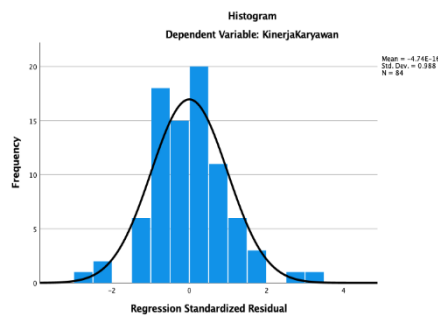
		Unstandardized Residual	
N		84	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.58881212	
Most Extreme Differences	Absolute	.082	
	Positive	.082	
	Negative	-.056	
Test Statistic		.082	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.177	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.167
		Upper Bound	.187

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Asymp.sig. (2-tailed) sebesar 0,177 yang dimana nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka artinya data tersebut telah berdistribusi normal.

Metode histogram

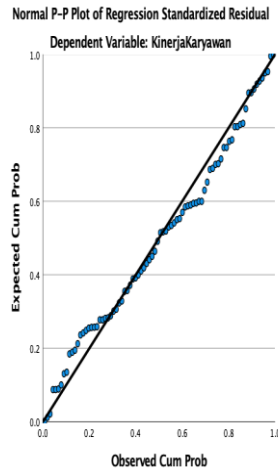


Gambar 1. Hasil uji normalitas histogram

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan grafik di atas, hasil *output* uji normalitas dengan metode histogram di atas menunjukkan bahwa, dengan melihat tampilan grafik histogram garis diagonal terlihat membentuk lonceng sempurna, hal ini dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal.

Metode p-plot

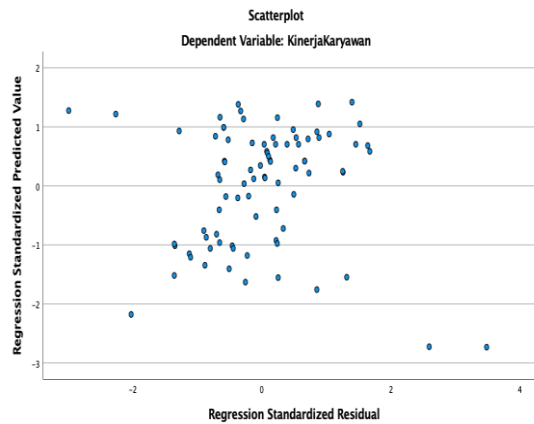


Gambar 2. Hasil uji normalitas histogram

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan grafik normal P-Plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti. Hasil grafik Uji Normalitas Metode P-Plot di atas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji heteroskedasititas



Gambar 3. Hasil uji heteroskedasititas metode scatterplot

Sumber: Data diolah, 2024.

Dari hasil uji scatterplot di atas, dapat diketahui bahwa titik-titiknya menyebar secara acak serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak terdapat pola tertentu dalam penyebarannya. Dari hal ini dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi heteroskedasititas.

Uji multikolinieritas

Tabel 6. Hasil uji multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.395	3.258		7.180	.000		
	WorkLifeBalance	.400	.133	.490	3.010	.003	.377	2.655
	Burnout	-.060	.136	-.072	-.439	.662	.377	2.655

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data diolah, 2024.

Dari hasil pengujian Multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance masing-masing variabel yaitu Work-Life Balance sebesar 0,377 dan Burnout sebesar 0,377. Serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Work-Life Balance sebesar 2.655 dan Burnout sebesar 2.655. Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan nilai toleran diatas 0,10 dan VIF dibawah 0,10, dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas.

Regresi linier berganda

Tabel 7. Hasil regresi linier berganda variabel *work-life balance* (X1) dan *burnout* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.602	3.344		7.657	.000
	WorkLifeBalance	.056	.153	.074	.365	.716
	Burnout	.211	.168	.253	1.254	.213

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan tabel di atas, nilai constanta a sebesar 25,602 yang diartikan bahwa, jika variabel Work-Life Balance (X1) dan Burnout (X2) tidak ada atau $X = 0$ maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 25,602. Nilai Coefficients regresi b (b_1X_1) sebesar 0,056 diartikan bahwa, jika Work-Life Balance (X1) ditingkatkan satu-satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,056. Nilai Coefficients regresi b (b_2X_2) sebesar 0,211 diartikan bahwa, jika Burnout (X2) ditingkatkan satu-satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,211. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa, terdapat arah hubungan yang Positif antara Work-Life Balance (X1) dan Burnout (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji hipotesis

Tabel 8. Hasil uji hipotesis *work-life balance* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.812	2.961		7.704	.000
	WorkLifeBalance	.354	.081	.434	4.362	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan table di atas dapat dijelaskan bahwa, berdasarkan kriteria dalam uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan nilai t hitung 4,362 > t tabel 1,988 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka Ha : P1=0 di terima, artinya pengaruh positif dan signifikan antara *Work-Life Balance* (X1) terhadap Kinerja (Y).

Tabel 9. Hasil uji hipotesis *burnout* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.199	3.301		6.725	.000
	Burnout	.351	.086	.411	4.087	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa, berdasarkan kriteria dalam uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan nilai t hitung 4.087 > t tabel 1,988 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka Ha:P1=0 di terima, artinya pengaruh positif dan signifikan antara *Burnout* (X2) Terhadap Kinerja (Y).

Tabel 10. Hasil uji hipotesis *work-life balance* (X1) dan *burnout* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	624.018	2	312.009	11.288	.000 ^b
	Residual	2238.934	81	27.641		
	Total	2862.952	83			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), WorkLifeBalance, Burnout

Sumber: Data diolah, 2024.

Dari tabel output di atas dapat dijelaskan bahwa, nilai $F_{hitung} 11,288 > F_{tabel} 3,12$ atau probabilitas $Sig 0,000 < 0,05$ maka $H_0 : \rho_{1,2} = 0$ di tolak dan $H_a : \rho_{1,2} \neq 0$ di terima artinya pengaruh secara bersama-sama antara Work-Life Balance (X1) dan Burnout (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) pada Toko Indomaret Kecamatan Karang Tengah.

Pembahasan

Pengaruh *work-life balance* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, Work-Life Balance menunjukkan bahwa setiap aspek indikator saling terkait dan berkontribusi pada pencapaian tujuan. Untuk meningkatkan work-life balance karyawan Toko Indomaret Area Karang Tengah Kota Tangerang harus fokus pada peningkatan semua indikator work-life balance dalam bekerja, sehingga nantinya semua target yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lukmiati, dkk (2020) berjudul: Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Staf Karyawan PT. Muara Tunggul.

Pengaruh *burnout* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, Burnout menunjukkan bahwa setiap aspek indikator saling terkait dan berkontribusi pada pencapaian tujuan. Untuk meningkatkan work-life balance karyawan Toko Indomaret Area Karang Tengah Kota Tangerang harus fokus pada peningkatan semua indikator burnout dalam bekerja, sehingga nantinya semua target yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hayati dan Fitria (2018) dengan judul: Pengaruh Burnout terhadap Kinerja Karyawan pada BMT El-Munawar Medan.

Pengaruh *work-life balance* (X1) dan *burnout* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, Work-Life Balance dan Burnout sangat mempengaruhi Kinerja Karyawan. menunjukkan bahwa setiap aspek indikator saling terkait dan berkontribusi pada pencapaian tujuan. Untuk meningkatkan work-life balance karyawan Toko Indomaret Area Karang Tengah Kota Tangerang harus fokus pada peningkatan semua indikator work-life balance dalam bekerja, sehingga nantinya semua target yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Burnout menunjukkan bahwa setiap aspek indikator saling terkait dan berkontribusi pada pencapaian tujuan. Untuk meningkatkan work-life balance karyawan Toko Indomaret Area Karang Tengah Kota Tangerang harus fokus pada peningkatan semua indikator burnout dalam bekerja, sehingga nantinya semua target yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lukmiati, dkk (2020) yang berjudul: Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Staf Karyawan PT. Muara Tunggul. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Hayati dan Fitria (2018) dengan judul: Pengaruh Burnout terhadap Kinerja Karyawan pada BMT El-Munawar Medan. Hasil

penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara work-life balance dan burnout terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Work-Life Balance berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dari uji koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah sebesar 0.199 atau 19.9%, dan faktor lain mempengaruhi 80.1% dari total. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 4,362 > t_{tabel} 1988$ atau atau signifikan $0,001 < 0,005$. Oleh karena itu H_a diterima H_o ditolak, sehingga menunjukkan bahwa Work-Life Balance memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Burnout berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dari uji koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah sebesar 0.199 atau 19.9%, dan faktor lain mempengaruhi 80.1% dari total. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 4,087 > t_{tabel} 1988$ atau atau signifikan $0,001 < 0,005$. Oleh karena itu H_a diterima H_o ditolak, sehingga menunjukkan bahwa Burnout memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Work-Life Balance dan Burnout berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dari uji koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah sebesar 0.199 atau 19.9%, dan faktor lain mempengaruhi 80.1% dari total. dan hasil uji f dapat dijelaskan bahwa, nilai $F_{hitung} 11,288 > F_{tabel} 3,12$ atau probabilitas Sig $0,000 < 0,05$ maka $H_o : \rho_{1,2} = 0$ di tolak dan $H_a : \rho_{1,2} \neq 0$ di terima artinya pengaruh secara bersama-sama antara Work-Life Balance (X_1) dan Burnout (X_2) terhadap kinerja Karyawan (Y) pada Toko Indomaret Area Karang Tengah Kota Tangerang.

PENGHARGAAN

Penelitian ini dibiayai secara mandiri tanpa ada bantuan dan dukungan dana dari pihak lain atau pihak ketiga. Ucapan terima kasih disampaikan kepada segenap manajemen Toko Indomaret Area Karang Tengah, Kota Tangerang yang telah bersedia memberikan data, waktu, dan tempat dalam mensukseskan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari. (2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja.
- Agustin, R., & Wijayanti, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen Dan AKuntansi (JISMA)*, 1(3), 393–402.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management* (Kelimabela). Pearson Education.
- Fisher, S. (2009). *The Work Life Balance Revolution*. HarperCollins.

- Fisher, S. E., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). *Work-life balance and its relationship to employee well-being* (A. M. Ryan & J. F. Kluger (eds.); The Oxford). Oxford University.
- Handayani, M., Krisnanto, R. R., & Anggraini, S. (2023). Kinerja Karyawan Muslim pada Supermarket (X) di Bekasi Utara: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 1177–1182. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>.
- Hill, E. J., Clarke, M. C., & Koch, L. C. (2018). Family and consumer sciences research the work-family interface : differentiating balance and fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33, 121.
- Moran, S. (2022). *Burnout: The Global Epidemic and How to End It*. Kogan Page.
- McGonigal, K. (2016). *The Upside Of Stress: Why Stress Make Us Stronger and More* (Reprint ed). Avery.
- McShane, & Glinow, V. (2010). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Book.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. (2017). *Organizational Behavior* (Kedelapan). McGraw Hill Education.
- McShane, & Glinow, V. (2010). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Book.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. (2017). *Organizational Behavior* (Kedelapan). McGraw Hill Education.
- Nagoski, E., & Nagoski, A. (2019). *Burnout: The Secret to Unlocking The Stress Cycle* (Illustrate). Ballantine Books.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (Ketujuh be). Pearson Education.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta