



## Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Midas Daya Teknologi di Jakarta Selatan

David Santiago<sup>1</sup>, Suryono<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia<sup>1,2</sup>

\*Email: [davidsantiago120104@gmail.com](mailto:davidsantiago120104@gmail.com), [sursatria@gmail.com](mailto:sursatria@gmail.com)

Diterima: 10-08-2026 | Disetujui: 15-08-2026 | Diterbitkan: 17-08-2026

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of work-life balance and burnout on employee performance at PT. Midas Daya Teknologi in South Jakarta. The study employs a quantitative method using a survey approach. Data were collected by distributing questionnaires to 50 respondents who are employees of the company. Data analysis techniques included descriptive statistical analysis, validity testing, reliability testing, multiple linear regression analysis, classical assumption testing (normality and multicollinearity tests), and hypothesis testing via t-tests and F-tests. The results indicate that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance, whereas burnout has a negative and significant effect on employee performance. Simultaneously, work-life balance and burnout significantly influence employee performance. These findings demonstrate that better work-life balance leads to improved performance, while high levels of burnout can reduce employee performance.*

**Keywords:** *Work-Life Balance; Burnout; Employee Performance.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan pada PT. Midas Daya Teknologi di Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 50 responden yang merupakan karyawan perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas dan uji multikolinearitas), serta uji hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, *work-life balance* dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja karyawan maka kinerja akan meningkat, sedangkan tingkat burnout yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *Work-Life Balance; Burnout; Kinerja Karyawan.*

**Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:**

Santiago, D. ., & Suryono, S. (2026). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Midas Daya Teknologi di Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia, 2(2), 4480-4490. <https://doi.org/10.63822/j36x5y58>

## PENDAHULUAN

Dinamika globalisasi dan akselerasi teknologi mendorong peningkatan tuntutan produktivitas tenaga kerja yang signifikan. Kondisi ini berpotensi memicu ketimpangan antara tuntutan profesional dan kehidupan pribadi karyawan. *Work-life balance* (WLB) didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan dan kepuasan yang relatif seimbang antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi individu (Greenhaus & Allen, 2011). Keseimbangan tersebut berperan penting dalam mendukung kesejahteraan psikologis, emosional, dan fisik karyawan, sedangkan ketidakseimbangan yang berlangsung dalam jangka panjang berisiko meningkatkan stres, kelelahan kerja, dan penurunan produktivitas.

Pentingnya *work-life balance* tercermin dalam *Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey*, yang menunjukkan bahwa 32% generasi Z dan 39% generasi milenial menjadikan *work-life balance* sebagai alasan utama untuk bertahan di tempat kerja. Temuan ini menegaskan bahwa WLB telah menjadi salah satu aspek strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Ketidakmampuan organisasi dalam menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berpotensi meningkatkan tekanan kerja yang berkelanjutan sehingga memicu *burnout*. Dengan demikian, semakin baik tingkat *work-life balance* yang dimiliki karyawan, semakin rendah kecenderungan terjadinya *burnout*, yang pada akhirnya dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

PT Midas Daya Teknologi merupakan salah satu perusahaan yang menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja karyawannya. Kebijakan yang secara khusus mendukung *work-life balance* masih terbatas sehingga karyawan cenderung mengelola keseimbangan tersebut secara mandiri. Kondisi ini berpotensi memengaruhi kesejahteraan, motivasi, dan kinerja karyawan. Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan bahwa *work-life balance* dapat tercapai apabila konflik antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat diminimalkan. Di sisi lain, *burnout* yang ditandai dengan kelelahan akibat tuntutan pekerjaan yang berkepanjangan dapat menurunkan motivasi, keterlibatan kerja, serta kemampuan karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan PT Midas Daya Teknologi, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan *work-life balance*, *burnout*, dan kinerja karyawan, serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja guna meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan pada PT Midas Daya Teknologi di Jakarta Selatan. Metode kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan memperoleh data yang dapat diukur secara statistik, sehingga hubungan antarvariabel dapat dijelaskan secara objektif dan sistematis. Pendekatan ini menekankan pengolahan data numerik untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian dapat dianalisis secara empiris melalui teknik analisis statistik (Sugiyono, 2016). Penelitian ini dirancang untuk menguji pengaruh *work-life balance* (X1) dan *burnout* (X2) terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non-manajerial PT Midas Daya Teknologi yang berjumlah 50 orang. Jajaran manajemen/pimpinan perusahaan tidak dilibatkan sebagai populasi penelitian karena posisi manajerial memiliki karakteristik pekerjaan, tanggung jawab, dan dinamika kerja yang berbeda dari karyawan non-manajerial, sehingga tidak menjadi fokus pengukuran dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling (sampling jenuh), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi masih memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data primer mengenai *work-life balance*, *burnout*, dan kinerja karyawan dengan menggunakan skala Likert 1–5 (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh melalui studi dokumentasi, meliputi buku, jurnal ilmiah, laporan penelitian terdahulu, serta dokumen lain yang relevan sebagai dasar penyusunan landasan teori dan pendukung analisis penelitian.

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda. Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji parsial (uji  $t$ ), dan uji simultan (uji  $F$ ) untuk mengetahui besarnya pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Seluruh pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *work-life balance* ( $r$  hitung 0,578–0,756), *burnout* ( $r$  hitung 0,724–0,873), dan kinerja karyawan ( $r$  hitung 0,670–0,825) memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,279;  $n=50$ ), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

| Variabel                  | Pernyataan | r Hitung | r Tabel<br>(n=55) | Keterangan |
|---------------------------|------------|----------|-------------------|------------|
| Work Life<br>Balance (X1) | Pernyataan | r Hitung | 0,279             | Valid      |
|                           | X1.1       | 0,578    |                   | Valid      |
|                           | X1.2       | 0,625    |                   | Valid      |
|                           | X1.3       | 0,756    |                   | Valid      |
|                           | X1.4       | 0,717    |                   | Valid      |
|                           | X1.5       | 0,622    |                   | Valid      |
|                           | X1.6       | 0,720    |                   | Valid      |
|                           | X1.7       | 0,736    |                   | Valid      |
|                           | X1.8       | 0,756    |                   | Valid      |

| Variabel         | Pernyataan        | r Hitung        | r Tabel<br>(n=55) | Keterangan |
|------------------|-------------------|-----------------|-------------------|------------|
|                  | X1.9              | 0,739           |                   | Valid      |
|                  | X1.10             | 0,736           |                   | Valid      |
| Burn Out<br>(X2) | <b>Pernyataan</b> | <b>r Hitung</b> | 0,279             | Valid      |
|                  | X2.1              | 0,873           |                   | Valid      |
|                  | X2.2              | 0,823           |                   | Valid      |
|                  | X2.3              | 0,817           |                   | Valid      |
|                  | X2.4              | 0,724           |                   | Valid      |
|                  | X2.5              | 0,755           |                   | Valid      |
|                  | X2.6              | 0,813           |                   | Valid      |
|                  | X2.7              | 0,826           |                   | Valid      |
|                  | X2.8              | 0,809           |                   | Valid      |
|                  | X2.9              | 0,767           |                   | Valid      |
|                  | X2.10             | 0,792           |                   | Valid      |
| Kinerja<br>(Y)   | <b>Pernyataan</b> | <b>r Hitung</b> | 0,279             | Valid      |
|                  | Y.1               | 0,825           |                   | Valid      |
|                  | Y.2               | 0,746           |                   | Valid      |
|                  | Y.3               | 0,759           |                   | Valid      |
|                  | Y.4               | 0,746           |                   | Valid      |
|                  | Y.5               | 0,729           |                   | Valid      |
|                  | Y.6               | 0,756           |                   | Valid      |
|                  | Y.7               | 0,738           |                   | Valid      |
|                  | Y.8               | 0,739           |                   | Valid      |
|                  | Y.9               | 0,670           |                   | Valid      |
|                  | Y.10              | 0,732           |                   | Valid      |

### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel *work-life balance* sebesar 0,900, *burnout* sebesar 0,955, dan kinerja karyawan sebesar 0,935. Seluruh nilai tersebut berada di atas 0,60, sehingga instrumen penelitian pada ketiga variabel dinyatakan reliabel.

| Variabel               | Cronbach's Alpha | Nilai  | Keterangan |
|------------------------|------------------|--------|------------|
| Work Life Balance (X1) | 0,900            | > 0,60 | Reliabel   |
| Burn Out (X2)          | 0,955            | > 0,60 | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y)   | 0,935            | > 0,60 | Reliabel   |

### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ), sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal. Hal ini didukung oleh grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, yang menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar mengikuti dan mendekati garis diagonal.

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                          |                                     | Unstandardized Residual |
|------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------|
| N                                        |                                     | 50                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>         | Mean                                | .0000000                |
|                                          | Std. Deviation                      | 5.48217673              |
| Most Extreme Differences                 | Absolute                            | .103                    |
|                                          | Positive                            | .062                    |
|                                          | Negative                            | -.103                   |
| Test Statistic                           |                                     | .103                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>      |                                     | .200 <sup>d</sup>       |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup> | Sig.                                | .196                    |
|                                          | 99% Confidence Interval Lower Bound | .186                    |
|                                          | Upper Bound                         | .206                    |

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.

### Uji Multikolinearitas

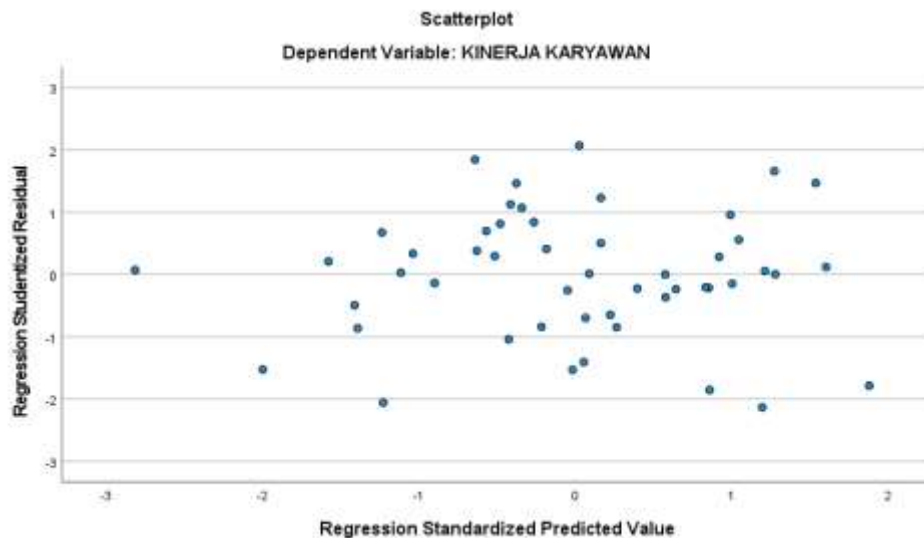
Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *Tolerance* untuk variabel *work-life balance* dan *burnout* masing-masing sebesar 0,999, dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,001. Nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 pada kedua variabel menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi.

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |        |      |           |                         |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-----------|-------------------------|
|                           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |      |           | Collinearity Statistics |
| Model                     | B                           | Std. Error | Beta                      | t      | Sig. | Tolerance | VIF                     |
| 1 (Constant)              | 19.972                      | 5.745      |                           | 3.476  | .001 |           |                         |
| WORK LIFE BALANCE         | .584                        | .136       | .496                      | 4.297  | .000 | .999      | 1.001                   |
| BURN OUT                  | -.280                       | .093       | -.346                     | -2.999 | .004 | .999      | 1.001                   |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, tanpa membentuk pola tertentu yang jelas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.



### Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 19,972 + 0,584X_1 - 0,280X_2$$

Nilai konstanta sebesar 19,972 menunjukkan bahwa apabila *work-life balance* dan *burnout* bernilai 0, maka kinerja karyawan berada pada nilai 19,972. Koefisien regresi *work-life balance* sebesar 0,584 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *work-life balance* akan meningkatkan kinerja karyawan

sebesar 0,584 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Sebaliknya, koefisien regresi *burnout* sebesar -0,280 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *burnout* akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,280 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|------|-------------------------|-------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)      | 19.972                      | 5.745      |                           |        | 3.476 | .001 |                         |       |
| WORK LIFE BALANCE | .584                        | .136       | .496                      | 4.297  | .000  |      | .999                    | 1.001 |
| BURN OUT          | -.280                       | .093       | -.346                     | -2.999 | .004  |      | .999                    | 1.001 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

### Uji t (Parsial)

Hasil uji t pada variabel *work-life balance* menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,297 dengan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), yang berarti *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima. Pada variabel *burnout*, diperoleh nilai t hitung sebesar -2,999 dengan signifikansi 0,004 ( $< 0,05$ ), yang berarti *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima.

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|------|-------------------------|-------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)      | 19.972                      | 5.745      |                           |        | 3.476 | .001 |                         |       |
| WORK LIFE BALANCE | .584                        | .136       | .496                      | 4.297  | .000  |      | .999                    | 1.001 |
| BURN OUT          | -.280                       | .093       | -.346                     | -2.999 | .004  |      | .999                    | 1.001 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

### Uji F (Simultan)

Hasil uji F pada tabel ANOVA menunjukkan nilai F hitung sebesar 14,039 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* dan *burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga diterima.

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 879.761        | 2  | 439.881     | 14.039 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 1472.659       | 47 | 31.333      |        |                   |
|       | Total      | 2352.420       | 49 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), BURN OUT, WORK LIFE BALANCE

## Pembahasan

### Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Midas Daya Teknologi, dengan koefisien regresi sebesar 0,584. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan yang dirasakan karyawan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil ini sejalan dengan pandangan Greenhaus dan Allen (2011) yang menekankan pentingnya keseimbangan kerja-keluarga serta peran organisasi dalam mendukungnya, karena keseimbangan tersebut berkontribusi pada kesejahteraan individu yang pada akhirnya berdampak pada kualitas kerja.

Temuan ini juga konsisten dengan hasil penelitian Dousin (2019), yang menemukan bahwa *work-life balance* berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan kinerja tenaga medis. Selain itu, penelitian Dirfa dan Prasetya (2019) serta Dewi (2021) turut memperkuat temuan ini, di mana keduanya menunjukkan adanya hubungan positif antara *work-life balance* dan *psychological well-being*—yang secara tidak langsung mengindikasikan bahwa karyawan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil, sehingga berdampak pula pada performa kerjanya. Fisher (2001) turut menjelaskan bahwa *work-life balance* dipengaruhi oleh stres kerja, karakteristik pekerjaan, dan dukungan sosial, yang mengindikasikan bahwa keseimbangan tersebut tidak terbentuk secara otomatis, melainkan perlu didukung oleh kondisi kerja yang kondusif.

Secara praktis, temuan ini relevan dengan kondisi PT. Midas Daya Teknologi yang belum memiliki kebijakan khusus dalam mendukung *work-life balance* karyawan. Ketika karyawan mampu mengelola keseimbangan tersebut secara mandiri dengan cukup baik, hal ini tetap berkontribusi positif terhadap kinerja mereka. Namun demikian, tanpa dukungan kebijakan formal dari perusahaan, keseimbangan yang dicapai berpotensi rentan terganggu seiring meningkatnya tekanan kerja, sehingga perlu menjadi perhatian manajemen ke depannya.

### Pengaruh Burnout terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar -0,280. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan kerja yang dialami karyawan, semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Hasil ini sejalan dengan temuan Sukmana dan Sudibia (2015), yang menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja, berbeda dengan kepemimpinan dan motivasi kerja yang justru berpengaruh positif. Penelitian Adnyaswari dan Adnyani (2017) turut mendukung temuan ini, dengan menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja, sementara dukungan sosial berperan dalam meningkatkan kinerja secara tidak langsung.

Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Hayati dan Fitria (2018) serta Al Badri (2017), yang masing-masing menemukan bahwa *burnout* memberikan pengaruh yang signifikan dan cukup kuat terhadap kinerja pada objek penelitian yang berbeda (karyawan dan pustakawan). Konsistensi temuan pada berbagai konteks pekerjaan tersebut memperkuat argumen bahwa *burnout* merupakan faktor yang secara umum berdampak negatif terhadap performa kerja individu, tidak terbatas pada satu sektor tertentu. Sejalan dengan itu, Mohamed (2015) juga menemukan bahwa tingkat *burnout* yang tinggi umumnya beriringan dengan tekanan kerja yang tinggi pula, yang pada gilirannya dapat menghambat produktivitas.

Temuan ini mengindikasikan bahwa tekanan kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menjadi hambatan signifikan bagi produktivitas karyawan PT. Midas Daya Teknologi. Oleh karena itu, upaya mitigasi *burnout*—seperti pengaturan beban kerja yang lebih proporsional, dukungan dari atasan, maupun penyediaan waktu istirahat yang memadai—perlu menjadi bagian dari strategi perusahaan dalam menjaga kinerja karyawan secara berkelanjutan.

### **Pengaruh Simultan Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji F menunjukkan bahwa work-life balance dan burnout secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi kedua variabel terhadap kinerja karyawan sebesar 37,4% ( $R^2 = 0,374$ ), sedangkan sisanya sebesar 62,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti dukungan supervisor dan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan temuan Astuti (2019), yang menunjukkan bahwa dukungan supervisor berpengaruh positif terhadap work-life balance dan kepuasan karyawan—mengindikasikan bahwa selain work-life balance dan burnout, terdapat faktor organisasional lain seperti dukungan atasan yang turut berperan dalam membentuk kondisi kerja karyawan secara keseluruhan.

Temuan ini menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu aspek tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi antara kondisi keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan dan tingkat kelelahan kerja yang dialami. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja karyawan di PT. Midas Daya Teknologi akan lebih efektif apabila dilakukan secara simultan, yaitu dengan memperkuat kebijakan yang mendukung *work-life balance* sekaligus mengurangi faktor-faktor pemicu *burnout* di lingkungan kerja.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan pada PT. Midas Daya Teknologi, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t \text{ hitung} = 4,297$ ;  $\text{sig.} = 0,000$ ), yang berarti semakin tinggi *work-life balance* yang dirasakan karyawan, semakin meningkat pula kinerjanya. Sebaliknya, *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t \text{ hitung} = -2,999$ ;  $\text{sig.} = 0,004$ ), yang berarti semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan, semakin menurun kinerjanya. Selain itu, hasil uji F menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $F \text{ hitung} = 14,039$ ;  $\text{sig.} = 0,000$ ), yang menandakan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel. Dengan demikian, ketiga hipotesis dalam penelitian ini baik secara parsial maupun simultan dinyatakan diterima, dan dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* dan *burnout* merupakan faktor yang berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Midas Daya Teknologi.

### **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan tersebut, beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

#### **1. Bagi Perusahaan**

-----  
*Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Midas Daya Teknologi  
di Jakarta Selatan  
(Santiago, et al.)*

PT. Midas Daya Teknologi disarankan untuk mulai merumuskan kebijakan yang secara khusus mendukung *work-life balance* karyawan, seperti pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel, kejelasan batas waktu kerja dan waktu pribadi, serta penyediaan waktu istirahat yang memadai.

## 2. Bagi Karyawan

Karyawan disarankan untuk terus mengembangkan strategi pengelolaan waktu dan prioritas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara mandiri, serta mengenali tanda-tanda awal kelelahan kerja agar dapat segera dikomunikasikan kepada atasan atau tim terkait sebelum berdampak lebih jauh terhadap kinerja.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Mengingat kontribusi *work-life balance* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini sebesar 37,4%, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, dukungan supervisor, kepuasan kerja, atau kepemimpinan, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk memperluas cakupan objek penelitian agar hasil dapat digeneralisasikan lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- 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), 306–319.
- Dirfa, Y. N., & Prasetya, B. E. A. (2019). Hubungan antara Work-Life Balance dengan Psychological Well-Being pada Dosen Wanita di Perguruan Tinggi Salatiga. *Jurnal Psikohumanika*, 11(2), 151–169.
- Dewi, R. R., Purwaningrum, E. K., & Mariskha, S. E. (2021). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Psychological Wellbeing Wanita yang Bekerja. *Motivasi: Jurnal Mahasiswa Psikologi*, 9(1).
- Fisher, G. G. (2001). *Work/Personal Life Balance: A Construct Development Study* (Unpublished doctoral dissertation). Bowling Green State University, Bowling Green, OH.
- Sukmana, E., & Sudibia, G. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing RRI Mataram. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(8), 2333–2349.
- Adnyaswari, N. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial dan Burnout terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(5), 2474–2500.
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–65.
- Al Badri, N. A. H. (2017). *Hubungan Burnout dengan Kinerja di Kalangan Pustakawan Universitas Indonesia* (Skripsi). Universitas Airlangga.
- Mohamed, A. H. H. (2015). Burnout and Work Stress among Disability Centers Staff in Oman. *International Journal of Special Education*, 30(1), 25–36.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Astuti, A. K. (2019). Peranan Dukungan Supervisor pada Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 14(1). <https://doi.org/10.21460/jrmb.2019.141.312>