

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* PADA BAGIAN PRODUKSI PT. DYSTAR COLOURS INDONESIA DI CIKANDE-SERANG

Oleh :

Pramudi Harsono¹⁾, Ayu Agustiani²⁾

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa
email: pramudi1909@gmail.com

Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Submit, 31 Juli 2026

Revisi, 28 September 2026

Diterima, 29 September 2026

Publish, 30 September 2026

Kata Kunci :

Work Life Balance,

Burnout,

Employee Performance.



ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan elemen penting yang selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap *Employee Performance* pada Bagian Produksi PT. Dystar Colours Indonesia di CikandeSerang. Metode yang digunakan oleh dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menyebarkan kuesioner, dengan Populasi yang berjumlah 90 (sembilan puluh) karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa berdasarkan dengan pengujian *bootstrapping* menunjukkan bahwa *Work Life Balance* terhadap *Employee Performance* memperoleh nilai t-statistik sebesar $(9,325 > 1,987)$ dan nilai p-value $(0,001 < 0,05)$ maka H1 diterima. *Burnout* terhadap *Employee Performance* memperoleh nilai t-statistik sebesar $(3,373 > 1,987)$ dan nilai p-value $(0,001 < 0,05)$ maka H2 diterima. Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa *Work Life Balance* dan *Burnout* terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada bagian produksi PT. Dystar Colours Indonesia di Cikande-Serang.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license



Corresponding Author:

Nama: Pramudi Harsono

Afiliasi: Universitas Bina Bangsa

Email: pramudi1909@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen penting yang selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2018:10) tujuan perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan atau tenaga kerja, meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sangat canggih. Oleh karena itu, sebagai salah satu aset berharga sumber daya manusia atau karyawan harus mendapatkan perhatian dan pengelolaan yang baik dari perusahaan. Sumber daya manusia yang dikelola secara efektif dan efisien akan menjadi faktor yang sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang diinginkan.

Employee Performance atau kinerja karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi akan mampu memberikan kontribusi optimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Namun, meningkatkan kinerja karyawan bukanlah tugas mudah. Tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan

kualitas yang sama dalam menyelesaikan tugasnya, mengingat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya. Faktor yang menjadi permasalahan pada penelitian ini dilihat dari hasil kerja yang dicapai, hasil kerja karyawan PT. Dystar Colours Indonesia mengalami fluktuasi selama lima tahun terakhir.

PT. Dystar Colours Indonesia mempunyai target produksi tahunan, hal ini dilakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan pencapaian produksi di akhir tahun kinerja perusahaan, namun dalam pelaksanaannya terjadi ketidak sesuaian antara target yang ditetapkan dengan hasil akhir yang terealisasi. Hal tersebut bisa dikarenakan kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja mereka dengan kehidupan pribadinya atau bisa disebut dengan Work Life Balance dan terjadinya Burnout pada karyawan. Kinerja karyawan tentunya menjadi salah satu faktor penting dalam setiap perusahaan. Memiliki karyawan dengan kinerja yang sangat baik dapat memudahkan pimpinan dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Work life balance merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Verdy Febrian Cahyo Utomo, Afi Rachmad Slamet, dkk (2020) *Work life balance* merupakan sebuah upaya yang dilakukan oleh seorang individu dalam menjalani kehidupan secara seimbang baik dalam kehidupan pribadinya maupun dalam lingkungan kerjanya. Seperti yang dikemukakan oleh Sarker dkk (2021) dalam Saefullah dkk (2022:163) Keseimbangan dalam membagi waktu antara aktivitas bekerja dengan aktivitas untuk memperoleh kehidupan yang rileks merupakan hal yang perlu dilakukan oleh setiap manusia, sebab keseimbangan dalam kehidupan akan mampu berdampak pada aktivitas. Namun menurut Eklund dkk (2014) dalam semuanya diserahkan pada masing-masing individual untuk melaksanakannya.

Selain *Work Life Balance*, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Burnout*. Menurut Saputri, Hidayati dkk (2020) *Burnout* merupakan bentuk stres berkaitan dengan pekerjaan yang berpotensi memengaruhi kesehatan psikologis dan fisik individu secara negatif dan berdampak pada efektivitas organisasi sehingga dijadikan sebagai tantangan utama tentang kesehatan karyawan dan berfungsinya suatu organisasi. Bentuk stres tersebut muncul salah satunya disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan. Dalam penelitiannya Neisyia Saliza Gifariani (2021) menyatakan bahwa jika seseorang mengalami *Burnout* akan cenderung kehilangan semangat, dan merasa putus asa, mereka juga sering membuat kesalahan dalam pekerjaan, serta mengalami penurunan kreativitas. Sehingga apabila seorang karyawan mengalami *Burnout*, maka kinerja karyawan tersebut juga akan terkena dampaknya. Akibatnya, hal ini juga dapat berdampak negatif pada efektifitas operasional perusahaan.

Permasalahan yang ditemui pada sebagian karyawan produksi di PT. Dystar Colours Indonesia yang berkaitan dengan Work Life Balance ialah karyawan suka membawa masalah pribadi kedalam lingkungan pekerjaan, dimana perusahaan tidak memiliki wewenang untuk mencampuri urusan pribadi karyawan, tetapi apabila urusan pribadi tidak diselesaikan maka akan mengganggu pekerjaan yang pada akhirnya berefek pada kinerja karyawannya. Kemudian karyawan menghadapi tekanan untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai target sehingga ini menjadi permasalahan yang bisa mengakibatkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja mereka dengan kehidupan pribadinya. Pada permasalahan lain ditemukan bahwa mereka mengalami kelelahan bekerja karena adanya tekanan untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai target, selain itu mereka juga diharuskan untuk bekerja dengan memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan. Sehingga hal inilah yang menyebabkan munculnya gejala *Burnout* dalam melakukan pekerjaannya.

Pada peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Arifin, dan Agus Muharto (2022) memberikan hasil work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian Devy Anggun Mahesti dan Tri Indra Wijaksana (2020) bahwa work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi berbanding terbalik dengan penelitian Verdy Febrian Cahyo Utomo, Afi Rachmad Slamet, dan Restu Millanintyas (2020) menunjukkan hasil sebaliknya work life balance tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Dewi Hartati, dan Arrafiqur Rahman (2021) variabel *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan Henny Khustina dan Nur Laily (2019) burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Gea Puspita, Eng Ahman, dan Budi Santoso (2023) menyatakan burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sinambela (2016:481) dalam Nur Anisah, Sarah Imelda, dkk (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Wibowo (2016:17) dalam sadir, Muhammad Nadir, dkk (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang terdapat hubungan yang kuat dengan tujuan organisasi,

kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedangkan menurut Kaswan (2012:187) dalam Said Almaududi (2019) menyebutkan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Rivai (2014) dalam Nurfitriani (2022:2) kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tidak bertentangan dengan hukum, moral ataupun etika. Sedangkan menurut Yogatama dan Mudhawati (2020) dalam Nurfitriani (2022:2) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan.

Berdasarkan berbagai pendapat yang disampaikan oleh para ahli, Kesimpulannya, kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja juga harus mencakup pencapaian terhadap tujuan organisasi, kepuasan konsumen, kontribusi pada ekonomi, dan tidak melanggar hukum, moral, ataupun etika. Dengan demikian, kinerja karyawan menjadi ukuran keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya dan berkontribusi pada keseluruhan keberhasilan perusahaan.

Savitra Erica Turangan, Ventje Tatimu, dkk (2022) *Work Life Balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga, sedangkan dalam pandangan perusahaan *Work Life Balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja.

Menurut Chaitra (2016) dalam Triana Nurshoimah, Hari Nurweni, dkk (2023) mendefinisikan *Work Life Balance* adalah sejauh mana seorang karyawan dapat terlibat dan merasa puas dengan perannya dalam pekerjaan dan kehidupan dalam keluarga seorang pegawai tersebut. Sedangkan menurut Inna Nisawari (2021) *Work Life Balance* adalah suatu keadaan dimana individu mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan kehidupan pribadi dan kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya sehingga tidak terjadi konflik antara kehidupan keluarga dan karir pekerjaan serta adanya peningkatan motivasi, produktivitas loyalitas terhadap pekerjaan.

Menurut Delecta (2011) dalam Muhammad Arifin dan Agus Muharto (2023) *Work Life Balance* adalah kemampuan pribadi atau seseorang dalam mempertahankan komitmen terhadap keluarga saat

menyelesaikan tugas pekerjaan. Sedangkan menurut Verdy Febrian Cahyo Utomo, Afi Rachmad Slamet, dkk (2020) *Work Life-Balance* merupakan sebuah upaya yang dilakukan oleh seorang individu dalam menjalani kehidupan secara seimbang baik dalam kehidupan pribadinya maupun dalam lingkungan kerjanya. Menurut Faisher McAuley (2003) dalam Cyntia Novri Handayani dan Mega Asri Zona (2021) *Work Life Balance* merupakan keseimbangan yang mencakup bahwa beban pekerjaan atau kehidupan pribadi berbanding lurus dengan peningkatan kualitas pekerjaan dan kehidupan pribadi.

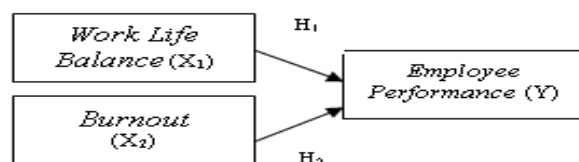
Berdasarkan pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* adalah keseimbangan antara tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan, kehidupan pribadi, dan keluarga. *Work Life Balance* juga mencakup kemampuan individu untuk mengatur dan membagi tanggung jawab pekerjaan, kehidupan pribadi, dan kehidupan keluarga tanpa konflik serta meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas terhadap pekerjaan. Dengan menjalani *Work Life Balance*, individu dapat mencapai keseimbangan antara beban pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan. Menurut Saputri, Hidayati, dkk (2020) dalam Muhammad Genta Rahmadani, Veny Puspita, dkk (2023) *Burnout* merupakan bentuk stres berkaitan dengan pekerjaan yang berpotensi memengaruhi kesehatan psikologis dan fisik individu secara negatif dan berdampak pada efektivitas organisasi sehingga dijadikan sebagai tantangan utama tentang kesehatan karyawan dan berfungsinya suatu organisasi. Sedangkan menurut Fajriani dan Septiari (2015:75) dalam Nur Anisah, Sarah Imelda (2021) menjelaskan bahwa *Burnout* merupakan akibat dari stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup sering, ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya.

Menurut Hayati & Fitria (2018) dalam Triana Nurshoimah, Hari Nurweni, dkk (2023) *Burnout* merupakan suatu gejala emosional, kelelahan fisik, perilaku dan sikap, perasaan tidak puas terhadap diri, ketidakpercayaan akan potensi diri dan kurangnya kepuasan akan pencapaian pribadi yang diakibatkan oleh stres kerja berkepanjangan. Freudenberder dan Richelson (2007:219) dalam Qiro'na Bariidatul Maulidah, Nugroho Mardi Wibowo, dkk (2022) mendefinisikan *Burnout* sebagai suatu keadaan yang dialami seseorang berupa kelelahan dan frustrasi sebab merasa bahwa apa yang diharapkan tidak tercapai. Menurut Carlson (2003) dalam Ryani Dhyani Parashakti dan Muhamad Ekhsan (2022) *Burnout* pada karyawan adalah karena tekanan atau beban pekerjaan yang besar, sehingga karyawan merasa tidak senang dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan menurut Ryani Dhyani Parashakti dan Muhamad Ekhsan

(2022) *Burnout* adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa *Burnout* adalah keadaan kelelahan emosional, mental, dan fisik yang dihasilkan dari stres yang berkepanjangan dan tuntutan yang intens, yang mengarah pada perasaan harga diri rendah dan pemutusan hubungan dari lingkungan seseorang. Hal ini ditandai dengan rasa frustrasi karena harapan yang tidak terpenuhi dan kurangnya pencapaian dalam upaya seseorang.

KERANGKA BERPIKIR



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work Life Balance* terhadap *Employee Performance* pada bagian produksi PT. Dystar Colours Indonesia di Cikande-Serang.

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Burnout* terhadap *Employee Performance* pada bagian produksi PT. Dystar Colours Indonesia di Cikande-Serang.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan oleh dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:15) metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti populasi yang digunakan instrumen peneliti untuk pengumpulan data, serta menganalisis data secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menyebarkan kuesioner, dan jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. populasi yang berjumlah 90 (sembilan puluh) karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan Total capaian responden untuk melihat kecenderungan responden dalam menjawab setiap item pernyataan dan membantu pembahasan penelitian. Hasil jawaban dan analisis skor tanggapan responden disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Total Capaian Responden Terhadap *Employee Performance*

Y	Alternatif Jawaban					N	Skor	Ideal	TCR	Kriteria TCR
	STS	TS	N	S	SS					

1	0	0	35	42	13	90	338	450	75%	Baik
2	0	0	33	42	15	90	342	450	76%	Baik
3	0	0	52	33	5	90	313	450	70%	Baik
4	0	0	49	32	9	90	320	450	71%	Baik
5	0	0	47	38	5	90	318	450	71%	Baik
6	0	2	39	40	9	90	326	450	72%	Baik
7	0	0	35	41	14	90	339	450	75%	Baik
8	0	0	43	37	10	90	327	450	73%	Baik
9	0	1	45	41	3	90	316	450	70%	Baik
10	0	0	30	45	15	90	345	450	77%	Baik
11	0	0	41	40	9	90	328	450	73%	Baik
12	0	0	34	47	9	90	335	450	74%	Baik
Rata-rata									73%	Baik

Rata-rata jumlah skor tanggapan responden untuk variabel *Employee Performance* diperoleh sebesar 73%. Berdasarkan kriteria persentase tanggapan responden jumlah skor tersebut berada pada kriteria baik. Hal ini berarti responden mempunyai pemahaman yang baik serta pandangan yang positif terkait *Employee Performance*.

Tabel 2. Total Capaian Responden Terhadap *Work Life Balance*

X1	Alternatif Jawaban					N	Skor	Ideal	TCR	Kriteria TCR
	STS	TS	N	S	SS					
1	0	4	34	38	14	90	332	450	74%	Baik
2	0	1	53	34	2	90	307	450	68%	Baik
3	0	4	48	31	7	90	311	450	69%	Baik
4	0	1	44	38	7	90	319	450	71%	Baik
5	0	3	43	41	3	90	314	450	70%	Baik
6	0	0	57	32	1	90	304	450	68%	Baik
7	0	0	45	41	4	90	319	450	71%	Baik
8	0	0	27	55	8	90	341	450	76%	Baik
9	0	0	22	48	20	90	358	450	80%	Baik
10	0	5	42	30	13	90	321	450	71%	Baik
11	0	2	38	38	12	90	330	450	73%	Baik
12	0	0	30	41	19	90	349	450	78%	Baik
Rata-rata									72%	Baik

Rata-rata jumlah skor tanggapan responden untuk variabel *Work Life Balance* diperoleh sebesar 72%. Berdasarkan kriteria persentase tanggapan responden jumlah skor tersebut berada pada kriteria baik. Hal ini berarti responden mempunyai pemahaman yang baik serta pandangan yang positif terkait *Work Life Balance*.

Tabel 3. Total Capaian Responden Terhadap *Burnout*

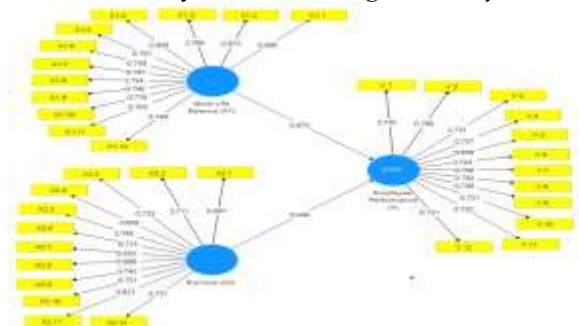
X2	Alternatif Jawaban					N	Skor	Ideal	TCR	Kriteria TCR
	SS	S	N	TS	STS					
1	0	12	48	26	4	90	292	450	65%	Cukup
2	0	7	47	31	5	90	304	450	68%	Baik
3	0	14	50	24	2	90	284	450	63%	Cukup
4	0	9	55	22	4	90	291	450	65%	Cukup
5	0	7	50	31	2	90	298	450	66%	Baik
6	0	11	53	21	5	90	290	450	64%	Cukup
7	0	18	36	28	8	90	296	450	66%	Baik
8	0	9	56	22	3	90	289	450	64%	Cukup
9	0	9	50	26	5	90	297	450	66%	Baik
10	0	6	51	20	13	90	310	450	69%	Baik
11	0	15	40	24	11	90	301	450	67%	Baik
12	0	8	41	36	5	90	308	450	68%	Baik
Rata-rata									66%	Baik

Rata-rata jumlah skor tanggapan responden untuk variabel *Burnout* diperoleh sebesar 66%. Berdasarkan kriteria persentase tanggapan responden jumlah skor tersebut berada pada kriteria baik. Hal ini berarti responden mempunyai pemahaman yang baik serta pandangan yang positif terkait *Burnout*.

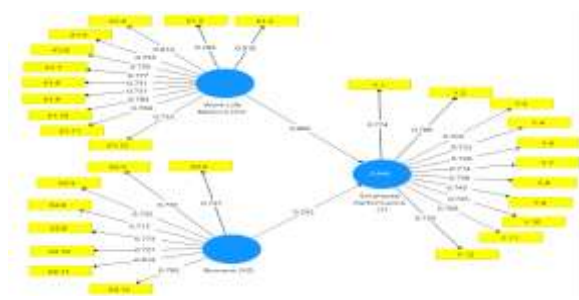
Analisis Data

Pengujian Outer Model

Analisa Outer model mendefinisikan bagaimana setiap manifest berhubungan dengan variable latennya. Uji yang dilakukan pada outer model diantaranya adalah *Convergent validity*.



Gambar 2. Output data Run PLS Algorithm Outer Model Tahap Awal



Gambar 3. Output data Run PLS Algorithm Outer Model Tahap Kedua

Convergent Validity

Convergent validity dari *measurement model* dengan manifest reflektif dapat di lihat dari korelasi antara *score item*/indikator dengan *score* konstraknya. Pada pengujian *Convergent Validity* digunakan nilai *loading factor*. Indikator individu dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi diatas 0.07. Berdasarkan ouput data peneliti dapat diketahui bahwa rata-rata dari masingmasing manifest variabel yang diteliti memiliki nilai *loading factor* > 0,7. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan manifest yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi kriteria reliabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Discriminant Validity

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masingmasing konstruk atau variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Berikut adalah nilai *cross loading* masing-masing manifest:

Tabel 4. Cross Loading

	Burnout (X2)	Employee Performance (Y)	Work Life Balance (X1)
Y.1	0.476	0.774	0.568
Y.10	0.417	0.735	0.544
Y.11	0.481	0.765	0.599
Y.12	0.351	0.730	0.519

Y.2	0.371	0.788	0.597
Y.3	0.325	0.724	0.536
Y.4	0.364	0.723	0.615
Y.6	0.393	0.720	0.603
Y.7	0.352	0.714	0.543
Y.8	0.435	0.739	0.562
Y.9	0.362	0.743	0.586
X1.10	0.355	0.627	0.794
X1.11	0.333	0.538	0.708
X1.12	0.306	0.634	0.814
X1.2	0.237	0.626	0.753
X1.3	0.315	0.548	0.783
X1.4	0.352	0.628	0.752
X1.5	0.33	0.544	0.732
X1.6	0.451	0.523	0.754
X1.7	0.361	0.612	0.755
X1.8	0.364	0.633	0.777
X1.9	0.334	0.561	0.818
X2.10	0.727	0.282	0.257
X2.11	0.814	0.385	0.285
X2.12	0.782	0.371	0.288
X2.2	0.757	0.384	0.340
X2.3	0.733	0.389	0.385
X2.5	0.753	0.408	0.268
X2.6	0.715	0.407	0.326
X2.9	0.773	0.527	0.378

Berdasarkan output data dalam Tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing manifest pada setiap variabel memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut dapat dinyatakan bahwa manifest yang digunakan pada setiap variabel dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Average Variance Extracted (AVE)

Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan membandingkan akar dari *Average Variance Extracted* ($\sqrt{\text{AVE}}$) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Model mempunyai *discriminant validity* yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya.

Tabel 5. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Burnout (X2)	0.574
Employee Performance (Y)	0.550
Work Life Balance (X1)	0.590

Dari Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai AVE untuk setiap variabel $\geq 0,5$. Artinya semua variabel memiliki estimasi reliabilitas yang baik karena semua ukuran reliabilitas sama besar dengan 0,5 Validitasnya juga termasuk baik karena nilai AVE 0,5. Nilai ini mengtabelkan validitas konvergen yang memadai yang mempunyai arti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya dalam rata-rata.

Composite Reliability

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas manifest pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,7. Berikut adalah nilai

composite reliability dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 7. Composite Reliability

	Composite Reliability
Burnout (X2)	0.574
Employee Performance (Y)	0.550
Work Life Balance (X1)	0.590

Berdasarkan sajian output data dalam Tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki level internal *consistency reliability* yang tinggi.

Cronbach's Alpha

Untuk Memperkuat hasil uji reliabilitas di atas, digunakan juga nilai *cronbach's alpha*. Dimana suatu variabel dapat dinyatakan reliable jika nilai *cronbach's alpha* > 0,6. Berikut adalah nilai *cronbach' alpha* dari masing- masing variabel :

Tabel 8. Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
Burnout (X2)	0.894
Employee Performance (Y)	0.918
Work Life Balance (X1)	0.930

Berdasarkan Tabel 8 hasil output *cronbach's alpha* menunjukkan semua variabel mempunyai nilai *cronbach's alpha* > 0,7, sehingga bisa disimpulkan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang baik.

R-Square

R-square digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel laten dependen apakah terdapat pengaruh yang substantif. Nilai *R-square* semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Suatu model dikatakan kuat jika nilai *R-square* 0,75, model moderat jika nilai *R-square* 0,50, dan model lemah jika nilai *R-square* 0,25. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan software SmartPLS 3.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9. R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Employee Performance (Y)	0.646	0.638

Berdasarkan Tabel 9 hasil uji *R-square* konstruk *Employee Performance* (Y) sebesar 0,646. Menunjukan bahwa bahwa nilai *R-square* untuk model *Employee Performance* sebesar 0,646 sehingga model dikatakan kuat.

Goodness of Fit (GoF)

Hasil uji GoF didapat dari perkalian nilai akar rata – rata AVE dengan nilai akar rata – rata *RSquare*.

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,550 \times 0,646}$$

$$GoF = \sqrt{0,3553}$$

$$GoF = 0,5960$$

Dari hasil perhitungan didapat hasil nilai GoF sebesar 0,65 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GoF yang kuat, semakin besar nilai GoF

maka semakin sesuai dalam mengtabelkan sampel penelitian.

Uji Hipotesis

Untuk mengukur nilai signifikansi diterimanya suatu hipotesis dilakukan dengan melihat nilai p-values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai p-values < 0,05. Untuk melihat nilai p- value dalam *SmartPLS* dilakukan melalui proses *bootstrapping* terhadap model yang sudah valid dan reliabel serta memenuhi kelayakan model. Hasil dari *bootstrapping* dapat dilihat pada Tabel 9 dibawah ini :

Tabel 9. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STD EV)	P Values
Burnout - > Employee Performance	0.252	0.261	0.078	3.227	0.001
Work Life Balance - > Employee Performance	0.664	0.663	0.075	8.878	0.000

Berdasarkan *output* data pada Tabel 9 menunjukkan bahwa variabel X1 terhadap variabel Z memiliki nilai t-statistik sebesar 8,878 dan nilai p-values yang dihasilkan sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Z karena nilai t-statistik > t-tabel (1,987) dan p-values < 0,05. Variabel X2 terhadap variabel Z memiliki nilai t-statistik sebesar 3,227 dan nilai p-values yang dihasilkan sebesar 0,001. Dapat disimpulkan bahwa variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Z karena nilai t-statistik > t-tabel (1,987) dan p-values < 0,05.

Pembahasan

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Performance

Pengujian hipotesis pertama adalah apakah *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*. Hal ini menunjukkan pada hasil nilai tstatistik sebesar 8,878 (>1,987) dan nilai p-value 0,000 (< 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Life Balance* terhadap *Employee Performance*. Hal ini memiliki hubungan yang berarti, semakin tinggi *Work Life Balance* seorang karyawan maka akan semakin baik pula *Employee Performance*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arifin, dan Agus Muharto (2023) Variabel *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.

Pengaruh Burnout Terhadap Employee Performance

Pengujian hipotesis pertama adalah apakah *Burnout* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*. Hasil penelitian ini membuktikan

bahwa *Burnout* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*. Hal ini menunjukkan pada hasil nilai t-statistik sebesar 3,227 ($>1,987$) dan nilai p-value 0,001 ($< 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Burnout* terhadap *Employee Performance*. Hal ini memiliki hubungan yang berarti, semakin tinggi *Burnout* seorang karyawan maka akan semakin baik pula *Employee Performance*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Hartati, dan Arrafiqur Rahman (2021) variabel *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara *Work Life Balance* terhadap *Employee Performance* pada bagian produksi PT. Dystar Colours Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t-statistik sebesar 8,878 ($>1,987$) dan nilai p-value 0,000 ($<0,05$). Maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work Life Balance* terhadap *Employee Performance* pada bagian produksi PT. Dystar Colours Indonesia di Cikande-Serang.
2. Terdapat pengaruh antara *Burnout* terhadap *Employee Performance*. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t-statistik sebesar dan nilai signifikansi sebesar 3,227 ($>1,987$) dan nilai p-value 0,001 ($< 0,05$). Maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Burnout* terhadap *Employee Performance* pada bagian produksi PT. Dystar Colours Indonesia di Cikande-Serang.

5. REFERENSI

- Almaududi, S. (2019). Pengaruh kejenuhan kerja (*Burnout*) terhadap kinerja karyawan bagian operator di pt pln (persero) unit pelaksana pengendalian pembangkit jambi unit layanan pusat listrik Payo Selincah. *Ekonomis: Journal Of Economics And Business*, 3(2), 193-201.
- Anisah, N., Imelda, S., Lyza, T., Chairunnisa, T. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 3(01).
- Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono, S. (2021). 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.

- Arifin, M., Agus Muharto. (2022). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Ilmiah Universitas Semarang*. 15(1).
- Assa, A. F. (2022). Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Burnout Syndrome* Pada Karyawan Pt. Sinergi Integra Services. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 436–451.
- Encep et.al. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Era Transformasi Digital). Jawa Tengah: Eureka Media Aksara)
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmita, K. (2020). Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Crowne Plaza Bandung. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 1(2), 64-67.
- Mahesti, D. A., Indra Wijaksana, T., Bisnis, P. A., Komunikasi, F., Bisnis, D., & Telkom, U. (2020). Pengaruh *Work Life Balance* Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Telkom Witel Bandung) *The Effect Of Work Life Balance And Stress Of Employee For Employee Performance* (Study On Pt Telkom Witel Bandung). 7(1), 1495.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulidah, Q. B. N. M. W. dkk. (2022). Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Karyawan Pada Staf BPBD Kota Surabaya. *Journal Ema Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 7(2).
- Melasi, P., & Wijayanti, C. D. (2023). Literature Review Faktor Individu, Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kejadian *Burnout Syndrome* dan Kepuasan Kerja Perawat. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1712–1724.
- Nurshoimah, T. H. N. R. H. (2023). Pengaruh *Work Life Balance*, *Work Overload* dan *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(1).
- Puspita, G. E. B. S. (2023). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui *Work Life Balance* dan *Burnout* Di PT. X. *Journal Of Social Science Research*, 3, 9420–9427.
- Rahmadani, M. G., Puspita, V., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh *Burnout* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 4(1), 97-107.
- Sadir, S., Nadir, M., Permata, S. U., & Fitriani, N. (2022). Pengaruh *Work Life Balance* dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulselbar Kantor Cabang Majene. *Jurnal Manarang Manajemen Dan Bisnis*, 1(01), 18-30

- Timbuleng, C., Lengkong, V. P., & 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.
- Turangan, S. E., Tatimu, V., & Mukuan, D. D. S. (2022). Pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. *Productivity*, 3(4), 343–348.
- Utomo, V. F. C., Slamet, A. R., & Millaningtyas, R. (2020). Pengaruh *Turnover Intentions*, *Burnout*, dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam
- Primkoppabri (Primer Koperasi Purnawirawan Abri) Kabupaten Blitar. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(0)