

p-ISSN: 2962-4738 e-ISSN: 2962-4584

Vol. 2 No. 5 Mei 2023

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE
YANG DIMODERASI OLEH PERAN DARI ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN JOB
BURNOUT DI PT. PERTAMINA HULU ROKAN****Mega Kurnia DN, Andreas Wahyu Gunawan P**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia

Email: Mega122012007004@std.trisakti.ac.id andreaswg@trisakti.ac.id

Abstrak

Penelitian ini mengembangkan pengaruh Organizational Support pada persepsi karyawan yang telah dilakukan sesuai kebutuhan dan bermanfaat terhadap Work-life balance dan Job burnout, dengan adanya keterlibatan professional yang menghasilkan kinerja dan tanggung jawab pada kehidupan pribadi dapat mengurangi terlibat konflik serta berbasis kinerja. Keempat variabel dikembangkan menjadi 17 (tujuh belas) indikator pengukuran. Terdapat 4 (empat) hipotesis diuji untuk menganalisis Employee performance pada pada sebuah BUMN sektor penambangan minyak dan gas bumi. Temuan penelitian menunjukkan dari pengembangan 4 (empat) hipotesis terdapat 4 (empat) hipotesis yang terbukti berpengaruh signifikan dan positif; dan terdapat 1 (satu) hipotesis yang tidak terbukti. Dari model yang dihasilkan telah membuktikan bahwa Organizational Support memoderasi pengaruh antara Work-life balance dan Job burnout.

Kata Kunci: Kinerja karyawan; Keseimbangan kehidupan kerja; Kelelahan kerja; Dukungan Organisasi.

Abstract

This thesis describes the importance of the influence of work life balance with the role of Organizational Support and Job burnout on Employee performance. This study results describe the improvement of managerial skills of stakeholders and the role of policy makers to limit overtime hours by encouraging employees to manage time management properly and effectively. In addition, support in the form of special assistance provided by the organization is one of the factors that influence Employee performance. This study develops the effect of Organizational Support on employee perceptions that have been carried out as needed and beneficial to work life balance and Job burnout with professional involvement that results in performance and responsibility in personal life and reduces conflict and is based on performance. The four variables were developed into 17 measurement indicators. There are 4 (four) hypotheses tested to analyze Employee performance in a BUMN in the oil and gas mining company. The research findings show that from the development of 4 (four) hypotheses, there are 4 (four) hypotheses which have been proven to have a significant and positive effect; and there is 1 (one) hypothesis that is not proven. From the resulting model, it has been proven that Organizational Support moderate the effect between work life balance and Job burnout.

Keywords: Employee performance; Worklife balance; Job burnout; Organizational Support.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di industri perminyakan dan gas bumi (migas) dibutuhkan secara distingtif dan yang lebih unggul dengan keahlian khusus untuk dapat menggunakan equipment sebagai penunjang

pekerjaan ataupun informasi tentang sumber daya mineral yang ditambang dan kondisi alam itu sendiri. Minyak dan gas bumi dianggap sebagai kebutuhan produksi penting negara dan pengelolaannya harus diambil alih oleh negara, perusahaan minyak dan gas menghasilkan energi yang mendasarinya yang menjadi sumber kehidupan orang banyak. Sebagai sumber daya alam yang strategis untuk bahan baku penting, minyak dan gas bumi memegang peranan penting dalam perekonomian negara, dan pengelolaannya harus dapat memenuhi kebutuhan masyarakat (Hermawan, 2017).

Berdasarkan studi riset sebelumnya menyatakan bahwa kinerja karyawan, belum optimal sehingga perlunya kajian mengenai optimalisasi kinerja karyawan. ada perspektif teori perilaku organisasi menunjukkan bahwa hal – hal yang membuat dominasi kinerja karyawan antara lain adalah keseimbangan kehidupan kerja yang menjadi kajian pada penelitian ini. Upaya untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dianjurkan melalui keterlibatan dalam komunitas atau organisasi diluar pekerjaan, membuat program untuk terlibat menjadi sukarelawan yang dibayar sebagai insentif untuk terlibat dalam aktivitas sebuah organisasi dalam kegiatan masyarakat merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan (Ramdhani, n.d.).

Hal yang menjadi sangat penting bagi organisasi untuk mendapatkan hasil yang maksimal melalui menjaga keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Sebuah organisasi perlu mengakui bahwa persyaratan dasar karyawan dan pekerjaan stres harus seimbang, sehingga anggota tim dapat memberikan hasil yang maksimal tanpa merasa kelelahan kerja (Zehir & Erdogan, 2011).

Keberhasilan kinerja selalu tergantung pada kerja tim. Setiap organisasi perlu menyadari bahwa kebutuhan dasar karyawan dan stress kerja juga harus seimbang, sehingga anggota tim dapat memberikan hasil yang maksimal tanpa mengalami kelelahan kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa keseimbangan kerja memiliki kontrol korelasi substansial dengan kehidupan keluarga karyawan, kesehatan pribadi, organisasi tanggung jawab, kinerja pekerjaan dan hilangnya keefektifan di tempat kerja (Liang et al., 2018).

Organisasi mengambil rencana yang berbeda untuk meminimalkan kelelahan pekerja dan meningkatkan komitmen dalam pekerjaan, hal ini menggambarkan dukungan organisasi yang dipetakan untuk dijadikan strategi yang sangat produktif. Ketidakstabilan antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi karyawan adalah perhatian utama untuk kemajuan organisasi karena secara langsung mempengaruhi grafik kinerja organisasi (Besner & Hobbs, 2012).

Berdasarkan riset Irfan & Khalid et al, 2021 mendeskripsikan dampak langsung work-life balance bagi kinerja kerja, dan efek tidak langsung dari keseimbangan kehidupan kerja pada kinerja kerja melalui dukungan organisasi. Ada korelasi negatif yang dibuktikan antara masalah pekerjaan-keluarga serta tanggung jawab profesional. Entitas kelelahan kerja peran utama negatif mempengaruhi kinerja kerja. Telah ditemukan bahwa dukungan organisasi berhubungan positif dengan dukungan emosional dan kinerja kerja, dan dukungan instrumental yang memiliki korelasi positif terhadap loyalitas profesional. Patronasi organisasi memainkan efek mediasi antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja kerja (Irfan, Elavarasan, Hao, Feng, & Sailan, 2021).

Kesimpulan dari pemaparan sebelumnya, maka penulis bermaksud untuk melakukan riset yang berjudul **“PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE YANG DIMODERASI OLEH PERAN DARI ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN JOB DI PT. PERTAMINA HULU ROKAN”**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini untuk mengkaji lebih dalam berdasarkan desain percobaan yang digunakan yakni pengujian hipotesis, untuk menganalisis pengaruh variabel independent yakni pengungkapan work-life balance terhadap variabel dependent yaitu Employee performance. Selanjutnya terdapat variabel moderating yakni Organizational Support dan Job burnout.

Data yang dipakai dalam penelitian ini mengarah pada hasil observasi Irfan et al (2021); Preena et al (2021); Ramdhani et al (2021); Rahmadyah et al (2021) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif dimana penyajiannya berupa angka-angka dengan hasil analisis yang diuraikan berbentuk narasi. Dikutip dari Sekaran dan Bougie (2017) desain percobaan berupa skema dalam akumulasi, pengukuran serta analisis data menurut pernyataan dari studi penelitian.

Metode penelitian kuantitatif merupakan teknik percobaan berbasis pada filsafat, berfungsi untuk mengobservasi pada populasi atau sampel tertentu, teknik akumulasi data dengan instrument percobaan, dan elaborasi data diambil secara kuantitatif atau statistik, dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang telah diputuskan.

Unit analisis dalam riset ini mengacu pada tingkat koherensi data yang diakumulasikan selagi tahap analisis data selanjutnya (Sekaran & Bougie, 2016). Dari unit individu tersebut selanjutnya akan dijadikan sampel penelitian dan dari sampel tersebut diperoleh data yang digunakan dalam satu rentang waktu atau bersifat cross sectional.

Dalam hal ini karyawan sebagai komponen analisis dan observasi pada sebuah perusahaan yang bergerak di sektor penambangan minyak dan gas bumi di Hulu Rokan, yang terdiri dari 4 (empat) wilayah regional yaitu regional 1 Jakarta; Zona 2 dan 3 (WK Rokan); Zona 1 dan Zona 4 dan terdiri dari 7 (tujuh) level role. Desain penelitian yang dilakukan memiliki karakteristik pengkajian hipotesis dengan tujuan untuk menganalisis dampak dari work-life balance dimoderasi oleh Organizational Support dan Job burnout terhadap Employee performance. Dikarenakan penelitian ini akan menguji hipotesis, maka rancangan penelitian yang digunakan adalah Hypotheses testing.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode Analisis Data

Analisis Struktural Equation Modeling Basis Partial Lease Square

Berawal dari kerangka berpikir, penelitian ini bertujuan untuk menguji teori, sehingga teknik analisis data yang berlaku adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan teknik SEM berbasis komponen atau varians yang dikenal dengan *Partial Least Square* (PLS).

Imam Ghozali (2015) menjelaskan bahwa PLS merupakan metode analisis yang powerful dan sering disebut sebagai soft modeling karena menghilangkan asumsi regresi OLS (Ordinary Least Square). Misalnya, data biasanya perlu didistribusikan dalam beberapa variabel, yang tidak menjadi masalah. Multikolinearitas antar variabel ekstrinsik (Wold 1982). Selain itu, PLS berperan sebagai adatidaknya (prediksi) hubungan antar variabel laten, sedangkan PLS membantu mengkonfirmasi teori (Kim, Hong, & Song, 2019).

Ada dua model untuk analisis PLS: model pengukuran atau eksternal dan model structural atau internal. Model pengukuran ini menggambarkan variabel manifes atau variabel observasi yang mewakili variabel laten terukur, dan model structural menggambarkan kekuatan estimasi antar variabel atau komponen laten (Ghazali, 2015).

Ada beberapa tahap dalam mengevaluasi model struktural (*inner model*) yaitu :

1. Evaluasi R²

Saat mengevaluasi model structural, koefisien determinasi setiap variabel laten endogen sebelumnya dievaluasi sebagai penduga model structural. Pengujian model structural diperoleh dengan mempertimbangkan nilai koefisien determinasi yaitu uji goodness-of-fit model. Perubahan nilai R-Square dimaksudkan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten ekstrinsik tertentu terhadap variabel laten intrinsic, terlepas dari apakah pengaruhnya signifikan. Nilai R-Square sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 disebabkan oleh model yang kuat, sedang, dan lemah (Puspitandari & Septiani, 2017).

Tabel.1
Hasil Uji R²

Model	R Square Adjusted
Employee performance	0.194
Job burnout	0.657

Nilai R² untuk model *Employee performance* yang dibentuk oleh *Job burnout* dan *Work life balance* menunjukkan nilai *adjusted r-squared* sebesar 0,194 dimana nilai ini menunjukkan nilai model untuk model *Employee performance* adalah lemah. Nilai ini menunjukkan bahwa variasi dari *Job burnout* dan *work-life balance* dalam membentuk variabel *Employee performance* adalah 19,4%.

Sementara itu nilai *adjusted r-squared* dari variabel *Job burnout* yang dibentuk oleh variabel *Work-life balance* dan interaksi variabel *Organizational Support* dengan *work-life balance* adalah sebesar 0,657 yang menunjukkan model ini adalah moderat aman nilai ini menunjukkan variasi dari variabel *work-life balance* dan *Organizational Support* memiliki kekuatan dalam menjelaskan variabel *Job burnout* sebesar 65,7%.

2. Evaluasi F²

Pengujian *F-Square* ini bertujuan untuk mengetahui keunggulan model. Nilai *f-square* 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan untuk menunjukkan apakah predictor variabel laten memiliki pengaruh yang lemah, sedang, atau besar pada tataran struktural (Puspita & GHOZALI, 2011).

Formula *effect size f²* adalah:

$$\text{Effect Size } f^2 = \frac{R_{included}^2 - R_{excluded}^2}{1 - R_{included}^2}$$

R-include dan *R-exclude* berasal dari *R²* variabel laten endogen yang didapatkan saat variabel eksogen tersebut masuk atau dikeluarkan dalam model. Ragam nilai *f* kuadrat ini didapat dari terminology yang direkomendasikan oleh Chen (1988), yaitu 0,02; 0,15; dan 0,35 dengan level eksogen memiliki pengaruh kecil, moderat, dan besar pada *level structural*.

Tabel.2 Hasil Uji F2

Jalur	Nilai Square	F- Effect Size
<i>Work Life Balance -> Employee performance</i>	0.044	Lemah
<i>Work Life Balance -> Job burnout</i>	0.392	Kuat
<i>Job burnout -> Employee performance</i>	0.014	Lemah
<i>Work Life Balance _ Organizational Support -> Job burnout</i>	0.083	Lemah

Dari tabel diatas diketahui nilai jalur yang kuat adalah dari *Work Life Balance* terhadap *Job burnout* dengan nilai 0,392. Sementara itu tiga jalur lainnya yaitu, *Work Life Balance* ke *Employee performance* (0,044), *Job burnout* ke *Employee performance* (0,014) dan *Work Life Balance _ Organizational Support* ke *Job burnout* adalah 0,083 (Lemah).

3. Q² predictive relevance

Digunakan nilai *predictive-relevance* (Q2) untuk pengujian Fit model struktural pada inner model. Nilai Q-square didapatkan lebih besar dari 0 (nol). Disimpulkan bahwa model memiliki nilai *predictive relevance*. Nilai *predictive-relevance* diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1) (1 - R_p)$$

Tabel.3 Hasil UjiQ2

	SSO	SSE	Q ² (=1- SSE/SSO)
<i>Employee performance</i>	900.000	779.609	0.134
<i>Job burnout</i>	720.000	408.913	0.432
<i>Organizational Support</i>	900.000	900.000	
<i>Work Life Balance</i>	540.000	540.000	
<i>Work Life Balance - Organizational Support</i>	180.000	180.000	

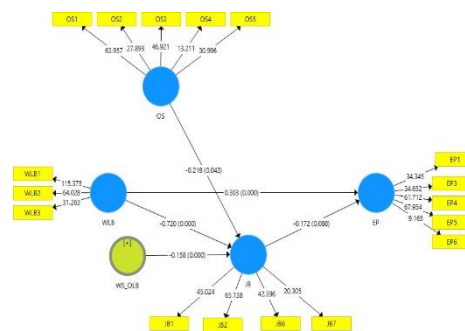
Pengkategorian nilai Q2 adalah 0,02 (lemah), 0,15 (sedang/moderat), dan 0,35 (besar) (Wijaya, Kuntariningsih, Sarwono, & Suryono, 2021). Dapat kita simpulkan tabel di atas bahwa pengaruh relatif model struktural terhadap pengukuran variabel dependen *Employee performance* adalah 0,134 yang menunjukkan nilai yang moderat dan untuk *Job burnout* adalah 0,432 adalah besar.

3. Melihat signifikansi hubungan antara konstruk

Pentingnya hubungan antar konstruk dapat dilihat pada koefisien jalur yang dilihat dari kuatnya korelasi antar konstruk. Tanda koefisien jalur harus sesuai dengan teori hipotesis. Untuk menilai pentingnya faktor jalur, hal ini dapat dilihat dari t-statistik yang diperoleh dari proses bootstrap (resampling).

Secara lengkap model struktural dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar.2 Model Penelitian



Dalam penelitian ini pengujian menggunakan hubungan jalur. Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikansi ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada *bootstrapping report*. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari T-table pada alpha 0,05 (5%) = 1,96, kemudian T-table dibandingkan oleh T-hitung (T-statistik). Hasil estimasi statistik diuraikan sebagai berikut

Analisis pengaruh negatif *Work-life balance* terhadap *Job burnout*

Tabel. 4

Hasil Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis	Koefisien β	<i>p-value</i>	Keputusan
H1. <i>Work-life balance</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Job burnout</i>	-0.720	0.000	H1 Diterima

Sumber: Hasil Olahan Smart PLS3 (2022)

Hipotesis pertama menguji pengaruh *work-life balance* terhadap *Job burnout* dengan bunyi hipotesa nol (H_0) dan hipotesa alternatif (H_a) sebagai berikut:

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh negatif *Worklife Balance* terhadap *Job burnout*

H_{a1} : Terdapat pengaruh negatif *Worklife Balance* terhadap *Job burnout*

Dari hasil pengujian hipotesa diketahui bahwa nilai signifikan untuk hubungan antara variabel *work-life balance* terhadap *Job burnout* adalah sebesar $0.000 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari *work-life balance* terhadap *Job burnout*. Sementara nilai pengaruh adalah sebesar -0.720 dimana nilai ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan dari *Worklife Balance* terhadap *Job burnout* sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat didukung.

Analisis pengaruh *Organizational Support* memoderasi pengaruh *Work-life balance* dan *Jobburnout*.

Tabel. 5
Hasil Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis	Koefisien β	<i>p-value</i>	Keputusan
H2. <i>Organizational Support</i> memoderasi pengaruh <i>Work-life balance</i> dan <i>Job burnout</i>	-0.158	0.000	H2 Diterima

Sumber: Hasil Olahan Smart PLS3 (2022)

Hipotesis kedua menguji pengaruh *Organizational Support* dalam memoderasi pengaruh *Work-life balance* dan *Job burnout* dengan bunyi hipotesa nol (H_0) dan hipotesa alternatif (H_a) sebagai berikut:

H_{02} : *Organizational Support* tidak dapat memoderasi pengaruh antara *Work-life balance* dan *Job burnout*

H_{a2} : *Organizational Support* memoderasi pengaruh antara *Work-life balance* dan *Job burnout*

Dari hasil pengujian hipotesa diketahui bahwa nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar -0.158 dimana nilai ini menunjukkan bahwa *Organizational Support* memoderasi pengaruh antara *Work-life balance* dan *Job burnout* sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat didukung.

Analisis pengaruh negatif *Job burnout* terhadap *Employee performance*.

Tabel. 6
Hasil Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis	Koefisien β	<i>p-value</i>	Keputusan
H3. <i>Job burnout</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Employee performance</i>	-0.172	0.088	H3 Ditolak

Sumber: Hasil Olahan Smart PLS3 (2022)

Hipotesis ketiga menguji pengaruh *Job burnout* terhadap *Employee performance* dengan bunyi hipotesa nol (H_0) dan hipotesa alternatif (H_a) sebagai berikut:

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh negatif *Job burnout* terhadap *Employee performance*

H_{a3} : Terdapat pengaruh negatif *Job burnout* terhadap *Employee performance*

Dari hasil pengujian hipotesa diketahui bahwa nilai signifikan untuk hubungan antara variabel *Job burnout* terhadap *Employee performance* adalah sebesar $0,088 > 0,05$ dengan nilai pengaruh sebesar -0,175 dimana nilai ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari *Job burnout* terhadap *Employee performance* sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini gagal didukung.

Analisis pengaruh positif *Work-life balance* terhadap *Employee performance*.

Tabel. 7
Hasil Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis	Koefisien β	<i>p-value</i>	Keputusan
H4. <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee performance</i>	0.303	0.000	H4 Diterima

Sumber: Hasil Olahan Smart PLS3 (2022)

Hipotesis keempat menguji pengaruh *work life balance* terhadap *Employee performance* dengan bunyi hipotesa nol (H_0) dan hipotesa alternatif (H_a) sebagai berikut:

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh negatif *work life balance* terhadap *Employee performance*

Ha3: Terdapat pengaruh negatif *work life balance* terhadap *Employee performance*

Dari hasil pengujian hipotesa diketahui bahwa nilai signifikan untuk hubungan antara variabel *work life balance* terhadap *Employee performance* adalah sebesar $0.000 < 0,05$ dengan nilai pengaruh sebesar 0.303 dimana nilai ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *work life balance* terhadap *Employee performance* sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini gagal didukung

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian pada tabel 19 menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *Job burnout* (Prayogi, Koto, & Arif, 2019). Hal ini mendeskripsikan bahwa peran manager mendukung *work life balance* berdampak terhadap *Job burnout*. Selain keberhasilan atas peran manager yang menekankan *work life balance*, perusahaan juga memfasilitasi *work life balance* dalam bentuk kegiatan rekreasi yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan (Jati, 2022).

Paparan tersebut mendukung data statistik deskriptif *Job burnout* menggambarkan bahwa responden cenderung setuju bahwa manajemen waktu merupakan faktor utama yang dapat mengurangi *Job burnout*, sehingga waktu yang dicurahkan untuk pekerjaan membuat karyawan dapat berperan secara setara dalam tanggungjawab pekerjaan dan kegiatan rumah tangga. Indikator lainnya ketika setiba dirumah karyawan cenderung masih terbawa stress pekerjaan, untuk melakukan hal-hal yang disukai, dan dalam memecahkan masalah rumah perilaku cenderung masih menggunakan cara yang sama yang digunakan dipekerjaan. Penelitian ini mendukung penelitian dari Cho *et al* (2017) yang menunjukkan terdapat pengaruh negatif dari *Work-life balance terhadap Job burnout*.

H1 *Work-life balance berpengaruh negatif terhadap Job burnout*

Hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel 20 menunjukkan bahwa *Organizational Support* memoderasi pengaruh antara *Work-life balance* dan *Job burnout*. Hasil pengujian ini menggambarkan adanya *Organizational Support* yang menunjukkan bahwa ketika terjadi *Work-life balance* antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang mengarah pada pembentukan dari *Job burnout* akan berkurang ketika karyawan merasakan adanya dukungan yang baik terhadap karyawan dari organisasi. Melalui *Organizational Support* salah satu diantaranya berupa bantuan yang tersedia dari perusahaan ketika karyawan memiliki masalah dalam mendukung orang tua dan anak-anak, bantuan khusus yang disediakan ketika karyawan membutuhkan, kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan termasuk bantuan khusus yang disediakan dalam kehidupan sehari-hari.

Melalui *Organizational Support* dan kerjasama manajemen puncak, kinerja organisasi secara keseluruhan dapat ditingkatkan, tidak hanya memotivasi karyawan tetapi juga membantu menciptakan *work life balance* karyawan. Hasil akhirnya, *burnout* dapat diminimalkan (Machuca *et al.*, 2016). Uraian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Irfan *et al.*, (2021) dan Harini *et al.*, (2018) menunjukkan bahwa moderasi *Organizational Support* berpengaruh terhadap *work life balance* dan *Employee performance*.

H2: *Organizational Support memoderasi pengaruh antara Work-life balance dan Job burnout*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh dari *Job burnout* terhadap *Employee performance*. Hal ini tidak sejalan dengan pendapat bahwa *Job burnout* menyebabkan kelelahan fisik atau emosional individu karyawan yang dapat mengakibatkan depresi berat, penurunan produktivitas, kerentanan terhadap penyakit serius dan sebagainya. Seorang karyawan dengan rekan kerja, pelanggan atau klien. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kondisi tersebut mendorong pengalaman yang tidak diinginkan yang dapat menyebabkan kelelahan (Irfan, Khalid, Kaka Khel, Maqsoom, & Sherani, 2023). Hasil ini juga tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fajriani dan Septiari (2015) mendukung bahwa *Job burnout* berpengaruh negatif dan signifikan namun sejalan dengan penelitian dari Kusumaningrum *et al.*, (2016) bahwa *Job burnout* tidak berpengaruh signifikan. Hasil ini dapat terjadi karena, tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat dan juga pilihan untuk berganti pekerjaan menjadi semakin terbatas sehingga karyawan akan tetap berusaha bekerja dengan baik walaupun mengalami *burnout*.

H3. Job burnout berpengaruh negative terhadap Employee performance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap *Employee performance*. Hasil pengujian ini mendeskripsikan fasilitas yang disediakan perusahaan mendukung peningkatan *work-life balance* semakin baik bagi karyawan, diiringi peran dari manager yang menekankan *work-life balance*, termasuk kesediaan waktu untuk karyawan melakukan kegiatan rekreasi, bentuk dukungan ini pada akhirnya akan semakin baik pula kinerja dari karyawan. Uraian ini menggambarkan *work-life balance* yang dirasakan karyawan mendorong karyawan bekerjasama diantara rekan kerja dan bawahan, berusaha mencapai pencapaian tugas diatas standar, berusaha melebihi target dan mempertahankan kinerja yang tinggi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Irfan *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap *Employee performance*

H4. Work-life balance berpengaruh positif terhadap Employee performance.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan dalam menganalisis Pengaruh Work-Life Balance dengan Peran dari Organizational Support dan Job burnout terhadap Employee performance, maka ditarik kesimpulan. Pengungkapan pengaruh negatif dan signifikan Worklife Balance terhadap Job burnout. Organizational Support dapat memoderasi arah hubungan positif antara pengungkapan Work-life balance dengan Job burnout. Job burnout tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Employee performance. Work life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Employee performance.

BIBLIOGRAFI

- Besner, Claude, & Hobbs, Brian. (2012). An empirical identification of project management toolsets and a comparison among project types. *Project Management Journal*, 43(5), 24–46.
- Ghazali, Muhammad Imam. (2015). Pengembangan Peta Interaktif Tiga Dimensi Gedung Rektorat Institut Teknologi Sepuluh Nopember Menggunakan Unity3d Engine. *Jurnal Teknik ITS*, 4(1), A113–A118.
- Hermawan, Hary. (2017). Pengembangan destinasi wisata pada tingkat tapak lahan dengan pendekatan analisis SWOT. *Jurnal Pariwisata*, 4(2), 64–74.
- Irfan, Muhammad, Elavarasan, Rajvikram Madurai, Hao, Yu, Feng, Mingjia, & Sailan, Dai. (2021). An assessment of consumers' willingness to utilize solar energy in China: End-users' perspective. *Journal of Cleaner Production*, 292, 126008.
- Irfan, Muhammad, Khalid, Raja Abubakar, Kaka Khel, Syeed Sami Ul Haq, Maqsoom, Ahsen, & Sherani, Imran Khan. (2023). Impact of work–life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 30(1), 154–171.
- Jati, Mahendra Kusumo. (2022). *SCALING THE NOTION ISLAMIC WORK LIFE BALANCE STUDI KASUS DI KABUPATEN PURWOREJO JAWA TENGAH*. UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG.
- Kim, Hye Jeong, Hong, Ah Jeong, & Song, Hae Deok. (2019). The roles of academic engagement and digital readiness in students' achievements in university e-learning environments. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 16(1), 1–18.
- Liang, Xiao, Yan, Zhi-Ping, Han, Hua-Bo, Wu, Zheng-Guang, Zheng, You-Xuan, Meng, Hong, Zuo, Jing-Lin, & Huang, Wei. (2018). Peripheral amplification of multi-resonance induced thermally activated delayed fluorescence for highly efficient OLEDs. *Angewandte Chemie*, 130(35), 11486–11490.
- Prayogi, Muhammad Andi, Koto, Murviana, & Arif, Muhammad. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover

- intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
- Puspita, Tifani, & GHOZALI, Imam. (2011). *Analisis Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Underpricing Saham Pada Saat Initial Public Offering (IPO) di Bursa Efek Indonesia Periode 2005–2009*. Universitas Diponegoro.
- Puspitandari, Juwita, & Septiani, Aditya. (2017). Pengaruh sustainability report disclosure terhadap kinerja perbankan. *Diponegoro Journal of Accounting*, 6(3), 159–170.
- Ramdhani, Destry Yayu. (n.d.). KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (WORK LIFE BALANCE) SEBAGAI FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (WORK LIFE BALANCE AS A FACTOR AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE). *Jurnal MANAJERIAL*, 20(1), 98–106.
- Sekaran, Uma, & Bougie, Roger. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Wijaya, Andy Fefta, Kuntariningsih, Apri, Sarwono, Sarwono, & Suryono, Agus. (2021). Role and contribution of vegetables in mitigating malnutrition through a sustainable food reserve program. *International Journal of Vegetable Science*, 27(1), 65–75.
- Zehir, Cemal, & Erdogan, Ebru. (2011). The association between organizational silence and ethical leadership through employee performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24, 1389–1404.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.