Contents lists available at: Google Schoolar

Jurnal Mahasiswa Entrepreneur

Jurnal Homepage : Jurnal Mahasiswa Entrepreneur

PENGARUH BEBAN KERJA, *WORK LIFE BALANCE* DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. INDOKOM CITRA PERSADA

Muhammad Rayhan Hidayat[1], Siti Soeliha[2], Hendra Syahputra[3]

[1]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : muhammadrayhanhidayat29@gmail.com
[2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : siti_soleha@unars.ac.id
[3]Fakultas Ekonomi dan Binsis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : hendrasyahputra@unars.ac.id

*Corresponding Author : Muhammad Rayhan Hidayat
*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : muhammadrayhanhidayat29@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History :
Receive :
April 20, 2026
Accepted :
April 20, 2026
Available Online :
April 20, 2026

Keywords: *workload, Work Life Balance, Social Support, Burnout, Employe Performance.*

Copyright © 2026 by Author. Published by Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

A B S T R A C T

Employee performance is a crucial factor in achieving corporate goals. Performance is influenced by workload, work-life balance, and social support, and can decline due to burnout. This study aims to analyze the influence of workload, work-life balance, and social support on employee performance through burnout as an intervening variable at PT. Indokom Citra Persada. This research is motivated by the high job demands in the coffee processing and export industry, which have the potential to affect the psychological condition and performance of employees. These conditions prompt the company to understand the factors that can affect employee performance, both directly and through the condition of burnout. The study utilizes a quantitative approach with a sample of 51 employees. Data were collected through observation, interviews, documentation, literature review, and questionnaire distribution, and then analyzed using the Partial Least Square (PLS) method. The results of the study show that workload has a positive and significant effect on burnout and employee performance. Work-life balance has a positive and significant effect on employee performance, but does not have a significant effect on burnout. Social support has a positive but non-significant effect on both burnout and employee performance. Burnout also does not have a significant effect on employee performance. Furthermore, burnout is unable to mediate the influence of workload, work-life balance, and social support on employee performance. The research findings indicate that the improvement of employee performance at PT. Indokom Citra Persada is more directly influenced by workload and work-life balance rather than through the mechanism of burnout. The results of this study are expected to serve as a consideration for company management in formulating policies that support the enhancement of employee performance through workload management and more effective implementation of work-life balance.

I. PENDAHULUAN

Industri kopi di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir mengalami perkembangan yang cukup pesat. Hal ini tercermin dari peningkatan konsumsi kopi domestik yang mencapai sekitar 4,8 juta karung pada periode 2022/2023. Tidak hanya itu, konsumsi kopi per kapita juga menunjukkan tren kenaikan, dari 1,0 kg per orang per tahun pada 2013 menjadi 1,8 kg per orang per tahun pada 2023. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kopi kini telah menjadi bagian dari gaya hidup masyarakat, yang pada akhirnya mendorong peningkatan aktivitas produksi pada perusahaan di sektor industri kopi (Asosiasi Eksportir dan Industri Kopi Indonesia/AEKI, 2023).

Seiring dengan meningkatnya persaingan industri pengolahan kopi, perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas produk dan target produksi. Perusahaan sering dihadapkan dengan beban kerja yang panjang serta tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini dapat menyebabkan ketidakseimbangan *Work Life Balance* karyawan. Kurangnya dukungan sosial dari atasan, rekan kerja maupun keluarga memiliki pengaruh yang tinggi menjadi penyebab munculnya *Burnout*. Apabila kondisi

Copyright © 2026 by Author. Published by Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

ini tidak dikelola dengan baik pada akhirnya akan berdampak pada penurunan kinerja sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengatur dan mengelola serta memberikan perhatian khusus terhadap faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sdm.

Upaya yang bisa dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut, penelitian ini menggunakanmanajemen sumber daya manusia khususnya pada bidang perilaku organisasi dan manajemen kinerja. Variabel yang dimaksud terdiri dari beban kerja, *Work Life Balance*, dan dukungan sosial terhadap kinerja melaui *Burnout* sebagai variabel itervening. Metode ini digunakan untuk menganalisis bagaimana karyawan terpengaruh oleh faktor – faktor tersebut secara langsung maupun tak langsung melalui *Burnout*. Dengan demikian, metode ini didukung oleh bebrapa teori dan hasil penelitian empiris yang menyatakan bahwa *Burnout* memiliki peran penting dalam menjelaskan hubungan antara kodisi pekerjaan dan kinera karyawan.

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh dari variabel beban kerja, *Work Life Balance*, dan dukungan sosial terhadap kinerja melalui *Burnout* sebagai variabel intervening di PT. Indokom Citra Persada. Penelitian ini dibatasi pada karyawan aktif PT. Indokom Citra Persada. Penelitian ini juga hanya menganalisis pengaruh variabel-variabel yang memiliki kaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan tidak mencakup faktor-faktor eksternal di luar lingkup penelitian.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edi Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah: "Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, Pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu Maupun organisasi." Menurut Hasibuan (2016: 10) manajemen sumber daya Manusia adalah "ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan Masyarakat". Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Kasmir (2016:25) merupakan serangkaian kegiatan pengelolaan terhadap tenaga kerja yang meliputi perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, pengelolaan karier, serta upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, MSDM juga mencakup pemeliharaan hubungan industrial hingga proses pemutusan hubungan kerja, dengan tujuan mencapai sasaran perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal Rivai (2015:8) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

1) Menentukan kualitas serta kuantitas karyawan untuk mengisi seluruh karyawan yang ada.
2) Memastikan ketersediaan tenaga kerja saat ini maupun di masa depan, sehingga setiap tugas memiliki pelaksana.
3) Mencegah kesalahan manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugast
4) Memudahkan koordinasi, integrasi, dan sigkronisasi guna meningkatkan produktifitas.
5) Menghindari kekurangan atau kelabihan karyawprog
6) Menjadi acuan dalam menyusun program perencanaan sdm.
7) Sebagai dasar panduan saat akan melaksanakan mutasi karyawan.
8) Sebagai dasar untuk penilaian karyawan.

Beban Kerja

Beban kerja merujuk pada proses menentukan jumlah jam kerja yang dialokasikan, digunakan, dan diperlukan oleh tenaga kerja untuk menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017:21). Sementara itu, menurut Hart & Staveland yang dikutip dalam Tarwaka (2011:30), beban kerja muncul dari tuntutan tugas dan kondisi lingkungan kerja; konsep ini biasanya dipakai untuk menggambarkan tuntutan pada tempat kerja, keterampilan yang dibutuhkan, perilaku, serta persepsi karyawan. Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja diantaranya:

1) Kondisi Pekerjaan
   Kondisi pekerjaan merujuk pada tingkat pemahaman terhadap tugasnya dengan baik. Misalnya, karyawan di devisi produksi yang berinteraksi dengan mesin mesin produksi; sejauh mana kemampuan dan penguasaan mereka atas mesin tersebut untuk mendukung pencapaian target produksi yang telah ditentukan.
2) Penggunaan Waktu Kerja
   Penggunaan waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat menurunkan beban kerja karyawan. Namun banyak organisasi tidak memiliki SOP atau menerapkannya secara tidak konsisten, sehingga jam kerja yang diberikan kepada karyawan seringkali berlebihan atau justru kurang memadai.
3) Target yang Harus Dicapai
   Target kerja yang ditetapkan perusahaan berpengaruh langsung terhadap beban kerja karyawan. Jika waktu yang dialokasikan untuk menyelesaikan tugas sempit atau tidak sebanding dengan volume pekerjaan yang diberikan, maka beban kerja yang dirasakan karyawan akan meningkat.

Work Life Balance

Menurut Schermerhorn (2017:81) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada kemampuan individu untuk mengelola kesenjangan antara kewajiban profesional dan aspirasi pribadi serta tanggung jawab keluarga. Hutcheson (2012:34) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merujuk pada kondisi pengendalian diri, pencapaian, dan kepuasan dalam perjalanan hidup seseorang. Menurut Greenhaus dan Allen (2011:180) menjelaskan bahwa *Work Life Balance* tercapai ketika individu mampu memenuhi peran kerja dan non-kerja secara seimbang dan memuaskan. Indikatornya meliputi:

1) Keseimbangan Waktu
   Keseimbangan waktu berarti kemampuan seseorang membagi waktu secara proporsional antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga. Keseimbangan tercapai ketika tidak ada satu aspek kehidupan yang diutamakan secara berlebihan sampai mengorbankan aspek lainnya.
2) Keseimbangan Keterlibatan
   Keseimbangan keterlibatan merujuk pada gradasi partisipasi psikologis dan emosional seseorang dalam menjalankan fungsi profesional serta kapasitas pribadinya. Imbangan keterlibatan dapat dicapai ketika individu berhasil mengalokasikan fokus, tenaga, dan dedikasi secara proporsional pada kedua area tersebut tanpa mengalami tekanan psikologis atau beban mental.
3) Keseimbangan kepuasan
   Keseimbangan kepuasan berarti kondisi di mana seseorang merasakan tingkat kepuasan yang seimbang antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi ini terjadi ketika tingkat kepuasan pada kedua sisi tidak berbeda jauh, sehingga mencegah munculnya ketidakpuasan atau kekecewaan yang signifikan pada salah satu area. Pencapaian kerja yang tinggi tanpa kepuasan di kehidupan pribadi dapat menimbulkan masalah psikologis, dan hal yang sama berlaku sebaliknya.

Dukungan Sosial

Menurut Irwan (2018:44) dukungan sosial dapat diartikan sebagai bantuan verbal atau non-verbal, nasihat, bantuan konkret, atau gestur yang diterima dari individu-individu yang memiliki kedekatan atau berasal dari lingkungan sosial seseorang. Rif'ati dkk. (2018:67) menguraikan bahwa dukungan sosial dapat disalurkan melalui beberapa pendekatan. Pendekatan tersebut mencakup pemberian dukungan emosional, advokasi terhadap individu, pemberian apresiasi, penyampaian afirmatif, motivasi, perhatian, serta berbagai bentuk bantuan, baik bersifat psikis maupun fisik. Menurut Sarafino & Smith (2020: 77). dukungan sosial memiliki 5 indikator yaitu:

1) Emotional Support: Empati, kepedulian, dan perhatian.
2) Esteem Support (Appraisal): Ungkapan penghargaan dan penilaian positif terhadap individu.
3) Instrumental Support (Tangible): Bantuan langsung berupa barang, jasa, atau uang.
4) Informational Support: Pemberian nasihat, saran, atau arahan.
5) Network Support: Perasaan memiliki kelompok atau keanggotaan dalam organisasi.en.

Burnout

Menurut Ivancevich & Matteson (2024:90) mendefinisikan *Burnout* sebagai sebuah proses psikologis yang timbul akibat stres kerja yang berlanjut, yang berujung pada kelelahan emosional, perubahan karakter, dan penurunan rasa pencapaian. Fenomena ini secara umum lebih sering muncul pada individu yang profesinya menuntut interaksi intensif dan/atau tanggung jawab terhadap orang lain. McShane & Von Glinow (2022:45) mengartikan *Burnout* sebagai akibat dari stres spesifik yang bermanifestasi dalam kelelahan emosional, sinisme, dan penurunan pencapaian pribadi. Menurut Baron dan Greenberg (2012:92) (dikutip dalam Chairina R., 2019:52), burnout dapat diukur melalui empat indikator. yaitu:

1) Kelalahan fisik merupakan kondisi penurunan energi yang dirasakan oleh seseorang dalam durasi yang lama. Gejala yang menyertainya meliputi sakit kepala, mual, gangguan tidur, perubahan nafsu makan, yang bermanifestasi pada penurunan semangat kerja, peningkatan frekuensi kesalahan, dan sensasi nyeri meskipun tidak ada kelainan fisik yang terdeteksi.
2) Kelelahan emosional, suatu bentuk kelelahan kerja (*Burnout*), diwujudkan sebagai hilangnya perasaan, perhatian, kepercayaan, minat, dan antusiasme. Individu yang mengalami kelelahan emosional ini mungkin merasakan kekosongan dalam hidup, kelelahan yang mendalam, dan ketidakmampuan untuk memenuhi tuntutan profesional mereka.
3) Kelelahan mental, yang juga dikenal sebagai kelelahan kognitif, timbul sebagai akibat dari penyelesaian tugas yang menuntut konsentrasi tinggi, melibatkan pemrosesan informasi yang intens, dan/atau berlangsung dalam jangka waktu yang lama.
4) Rendahnya penghargaan diri, yang didefinisikan sebagai kurangnya pencapaian pribadi, mencakup rendahnnya aktualisasi diri, motivasi kerja yang berkurang, dan penurunan kepercayaan diri. Kondisi ini kerap kali

termanifestasi dalam bentuk prestasi yang tidak optimal.

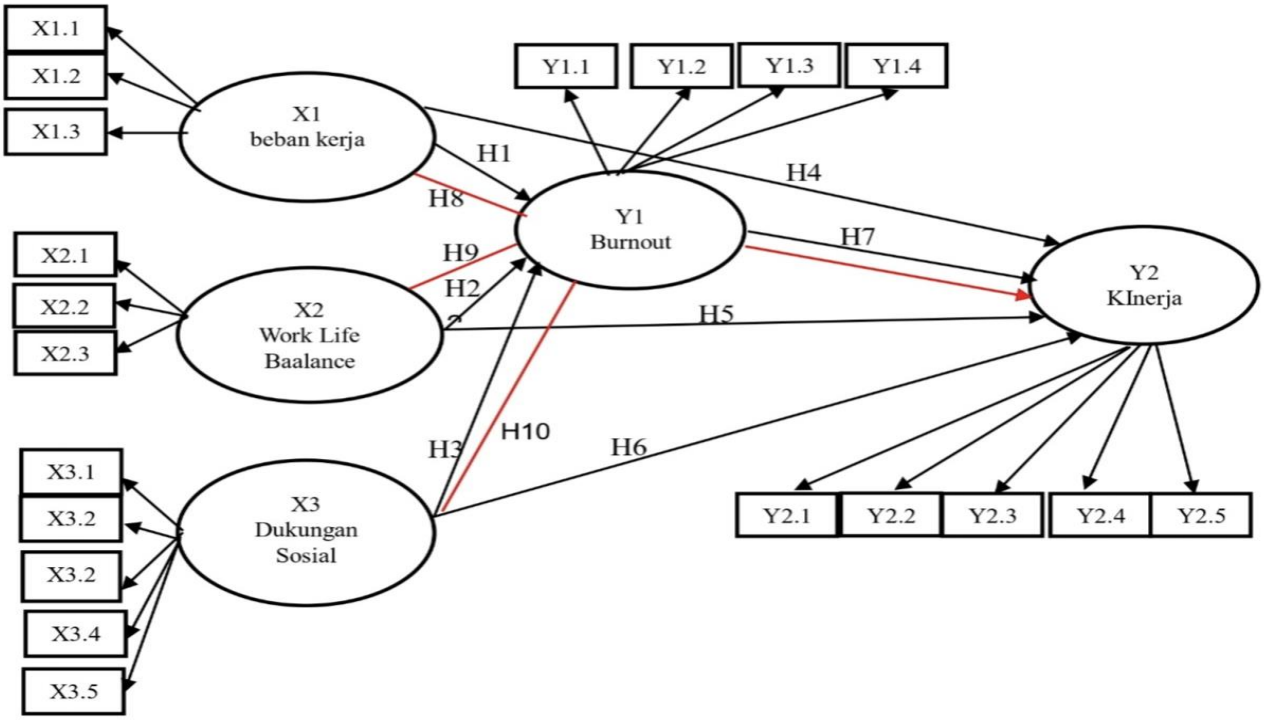
Kinerja Karyawan

Kinerja mengacu pada hasil yang dicapai melalui pelaksanaan fungsi-fungsi atau pemenuhan indikator-indikator yang melekat pada suatu profesi dalam kurun waktu yang telah ditentukan Wirawan (2009). Sedangkan menurut Affandi (2018:83) Kinerja merujuk pada pencapaian kerja individu atau tim dalam suatu organisasi, yang dicapai dalam batas kewenangan dan tanggung jawab yang ditetapkan, guna mendukung tujuan perusahaan. Menurut Yulianto (2020:9), kinerja karyawan dapat dinilai berdasarkan lima indikator, yaitu:

1) Kualitas, yaitu kualitas kinerja pegawai diukur melalui pandangan pegawai mengenai mutu/kesempurnaan yang merepresentasikan keahlian dan kapabilitas pegawai.
2) Kuantitas: jumlah keluaran kerja yang dihasilkan, dinyatakan dalam satuan seperti volume, unit, atau banyaknya siklus tugas yang diselesaikan.
3) Ketepatan waktu: tingkat penyelesaian tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan, dilihat dari keterkaitannya dengan hasil akhir dan pemanfaatan durasi yang tersedia secara efisien.
4) Efektivitas, yaitu sejauh mana sumber daya perusahaan (tenaga kerja, finansial, teknologi, material) dimanfaatkan.
5) Kemandirian, yaitu kapasitas pegawai dalam melaksanakan tugas fungsionalnya..

Kerangka konseptual

Sugiyono (2020:95) berpendapat bahwa "Kerangka konseptual merupakan hubungan yang menghubungkan secara teoritis antara variabel penelitian yait antara variabel independen, variabel dependen dan variabel intervening yang akan diamati dan diukur melalui penelitian yang akan dilaksanakan". Dalam penelitian ini,Beban Kerja(X1), *Work Life Balance*(X2), Dukungan Sosial(X3), *Burnout*(Y1) dan Kinerja(Y2). Variabel-variabel tersebut akan dianalisis unutk mengetahui tingkat pengaruh dari variabel-variabel tersebut. Kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

H_1 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*

H_2 : *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*

H_3 : Dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*

H_4 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

H_5 : *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja*

H_6 : Dukungan Sosial berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja*

H_7 : *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

H_8 : Beban Keeha berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui *Burnout*
H_9 : *Work liife Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui *Burnout*
H_{10} : Dukungan sosial bengaruh signifikan terhadap kinerja melalui *Burnout*

III. METODE PENELITIAN

Sugiono (2020:2) mengemkakan bahwa "Metode penelitian merupakan metode ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu". Judul dalam peneltian ini adalah "Pengaruh Beban Kerja, Work-Life Balance dan, Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan melalui *Burnout* sebagai variabel intervening di Pt. Indokom Citra Persada".

Metode penelitian yang bersifat kuantitatif ditetapkan dalam penelitian ini. "Metode kuantitatif merupakan metode penelitian didasarkan pada filosofi positivme, yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu" (Sugiyono, 2020:16). Pendekatan kuantitatif digunakan untuk melihat kekuatam hubungan yang saling memengaruhi antar variabel.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Indokom Citra Persada yang berlokasi di Juglangan, Kecamatan Panji, Kabupaten Situbondo, Provinsi Jawa Timur. Pelaksanaan pengumpulan data dan kegiatan penelitian berlangsung selama tiga bulan, yaitu dari Maret sampai dengan Mei 2026. Selama periode tersebut, peneliti melakukan observasi lapangan, wawancara, kusioner dan pengumpulan data primer serta sekunder di lokasi untuk memastikan validitas dan reliabilitas temuan studi.

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2017:173) menyatakan "populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi". Sasaran populasi pada penelitian adalah seluruh karyawam yang ada di Pt. Indokom Citra Persada yang berjumlah 105 karyawan.

Menurut Sugiyono (2020:81) mengatakan bahwa "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Pemilihan sampel yang tepat krusial agar temuan penelitian dapat dipercaya dan mencerminkan populasi secara umum. Dalam penelitian ini digunakan sampling probabilitas dengan metode simple random sampling. Menurut Sugiyono (2018:136), simple random sampling adalah pengambilan sampel dari suatu populasi secara acak tanpa memperhitungkan stratanya. Dengan menerapkan rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel, diperoleh total sampel sebanyak 51 responden.

Metode Analisis Data

Analisis data adalah data yang sudah diolah sehingga hasil yang diperoleh mudah dimengerti oleh pembaca penelitian. Metode ini dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) 3.0.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen menilai sejauh mana indikator-indikator suatu konstruk mencerminkan variabel laten yang sama. Dalam perangkat SmartPLS 3.0, pengujian validitas dilakukan dengan mengevaluasi discriminant validity untuk indikator reflektif, memperhatikan nilai *Outer Loading* (sebaiknya > 0,7) dan nilai AVE yang idealnya lebih besar dari 0,5.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas konvergen (*Outer Loading*)

	X_1. Beban Kerja	X_2. *Work Life Balance*	X_3. Dukungan Sosial	Y_1. *Burnout*	Y_2. Kinerja	Keterangan
$X_{1.1}$	0,772					Valid
$X_{1.2}$	0,819					Valid
$X_{1.3}$	0,800					Valid
$X_{2.1}$		0,846				Valid
$X_{2.2}$		0,851				Valid
$X_{2.3}$		0,879				Valid
$X_{3.1}$			0,712			Valid
$X_{3.2}$			0,715			Valid
$X_{3.3}$			0,864			Valid
$X_{3.4}$			0,820			Valid
$X_{3.5}$			0,765			Valid
$Y_{1.1}$				0,790		Valid
$Y_{1.2}$				0,872		Valid
$Y_{1.3}$				0,863		Valid
$Y_{1.4}$				0,753		Valid
$Y_{2.1}$					0,866	Valid
$Y_{2.2}$					0,801	Valid

$Y_{2.3}$	**0,712**	**Valid**
$Y_{2.4}$	**0,809**	**Valid**
$Y_{2.5}$	**0,779**	**Valid**

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Pada tabel di atas bisa dilihat bahwa semua indikator pada instrumen yang dipakai menyatakan hasil Valid, dikarenakan nilainya telah sesuai kriteria yaitu berada di atas 0,7.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Konvergen (AVE)

Variabel Penelitian	*Average Variance Extracted* (AVE)	*Cut Off*	Keterangan
X_1 Beban Kerja	**0,636**	**0,5**	**Valid**
X_2 *Work Life Balance*	**0,738**	**0,5**	**Valid**
X_3 Dukungan Sosial	**0,605**	**0,5**	**Valid**
Y_1 *Burnout*	**0,674**	**0,5**	**Valid**
Y_2 Kinerja	**0,632**	**0,5**	**Valid**

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Nilai AVE (*Average Varian Extracted)* untuk setiap variabel yaitu lebih dari 0,5 yang artinya seluruh instumen dapat dinyatakan valid (angka berwana hijau)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan mengindikasikan sejauh mana instrumen dapat diandalkan serta mengevaluasi konsistensi suatu alat ukur. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunkana Cronbach's alpha.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	*Cronbach's alpha*	Keterangan
X_1 Beban Kerja	**0,714**	**Reliabel**
X_2 *Work Life Balance*	**0,823**	**Reliabel**
X_3 Dukungan Sosial	**0,835**	**Reliabel**
Y_1 *Burnout*	**0,837**	**Reliabel**
Y_2 Kinerja	**0,853**	**Reliabel**

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil reliabilitas tersebut, kuesioner menunjukkan indikator yang konsisten karena semua variabel yang diuji memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan mengetahui apakah terdapat korelasi yang signifikan antar variabel independen dalam model regresi. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan menggunakan SmartPLS 3.0 dengan memeriksa nilai *Collinierity Statistics* (VIF) pada bagian "*Inner VIF Values*". Kriteria yang dipakai menyatakan bahwa jika nilai VIF tidak melebihi 5,00 maka tidak terjadi pelanggaran asumsi multikolinearitas; sebaliknya, VIF di atas 5,00 menandakan adanya pelanggaran asumsi tersebut (ditandai dengan angka berwarna merah).

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Penelitian	X_1. Beban Kerja	X_2. *Work Life Balance*	X_3. Dukungan Sosial	Y_1. *Burnout*	Y_2. Kinerja
X_1 Beban Kerja				**2.637**	**2.991**
X_2 *Burnout*				**3.825**	**3.900**
X_3 Dukungan Sosial				**3.754**	**3.935**
Y_1 *Burnout*					**2.437**
Y_2 Kinerja					

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel hasil pengolahan pada SmartPLS 3.0, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel Beban Kerja, *Work–Life Balance,* Dukungan Sosial, *Burnout*, dan Kinerja Karyawan, karena semua nilai VIF berada pada atau di bawah ambang batas 5,00.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menentukan apakah data setiap variabel dalam penelitian mengikuti distribusi normal. Kriterianya menggunakan nilai skewness dan kurtosis (excess kurtosis), yang dianggap normal jika berada dalam rentang -2,58 sampai 2,58.

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

Indikator	*Excess Kurtosis*	*Skewness*	Keterangan
$X_{1.1}$	-0.334	-0.340	Normal
$X_{1.2}$	0.530	-0.919	Normal
$X_{1.3}$	4.022	-1.756	Normal
$X_{2.1}$	0.723	-0.755	Normal
$X_{2.2}$	0.490	-0.921	Normal
$X_{2.3}$	2.250	-1.379	Normal
$X_{3.1}$	-0.888	-0.378	Normal
$X_{3.2}$	-0.248	-0.469	Normal
$X_{3.3}$	0.280	-0.848	Normal
$X_{3.4}$	1.465	-1.072	Normal
$X_{3.5}$	-0.731	-0.282	Normal
$Y_{1.1}$	0.127	-0.763	Normal
$Y_{1.2}$	-0.571	-0.684	Normal
$Y_{1.3}$	-0.006	-0.504	Normal
$Y_{1.4}$	-0.797	-0.629	Normal
$Y_{2.1}$	1.886	-1.250	Normal
$Y_{2.2}$	0.983	-0.984	Normal
$Y_{2.3}$	0.071	-0.811	Normal
$Y_{2.4}$	-0.674	-0.405	Normal
$Y_{2.5}$	-0.142	-0.613	Normal

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji diatas, menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan telah berdistribusi normal, dikarenakan telah sesuai kriteria yang telah ditentukan.

Uji *Goodness Of Fit* (GOF)

Uji goodness of fit bertujuan menilai seberapa baik kecocokan model penelitian dengan distribusi data dibandingkan dengan distribusi teoretis secara statistik. Model dianggap fit ketika struktur konseptual yang dikembangkan dalam penelitian selaras dengan kondisi nyata di lapangan.

Tabel 6.
Hasil *Uji Godness Of Fit* (GOF)

Kriteria	*Saturated Model*	*Estimated Model*	*Cut Off2*	Keterangan Model
SRMR	0,085	0,085	$\leq$ 0.10	*Good Fit*
d_ULS	1,501	1,501	$\geq$ 0.05	*Good Fit*
d_G	1,088	1,088	$\geq$ 0.05	*Good Fit*
Chi-Square	267,509	267,509	Diharapkan Kecil	*Good Fit*
NFI	0,664	0,664	> 0.9 (mendekati 1)	*Marginal Fit*

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil evaluasi Goodness of Fit (GOF) pada Tabel 6, nilai SRMR, Chi-Square, dan NFI memenuhi kriteria kelayakan model. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini telah memenuhi syarat Goodness of Fit yang ditetapkan..

Uji Koefisien Determinasi

Uji yang dilakukan terhadap *inner model* bertujuan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Penilaian diambil pada angka yang berada di kolom R-Square Adjusted dikarenakan variabel yang digunakan pada penelitian ini lebih dari dua variabel.

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel Terikat	*R-Square*	*R-Square Adjusted*
Y_1 *Burnout*	0,590	0,563
Y_2 Kinerja	0,789	0,771

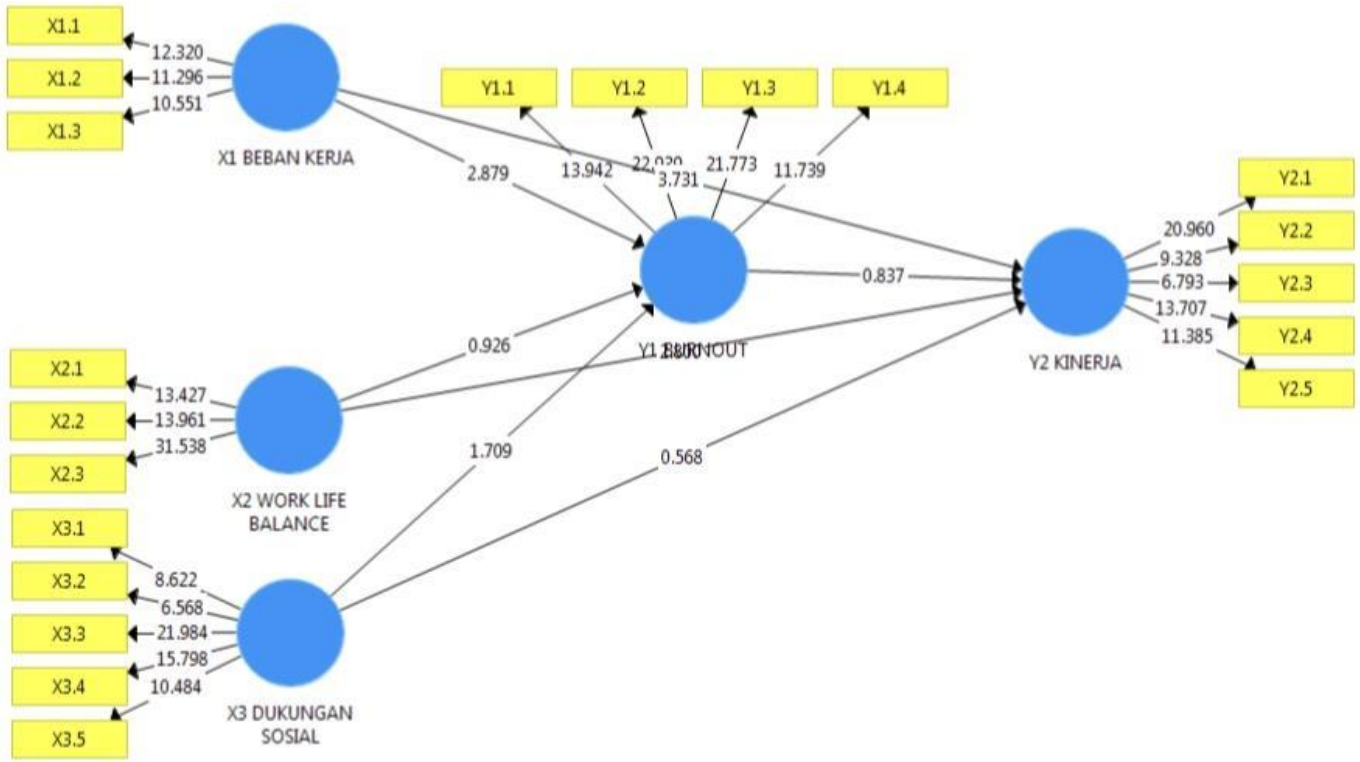
Sumber Data: Data diolah peneliti (2026)

Dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1), *Work–Life Balance* (X2), dan Dukungan Sosial (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap *Burnout* (Y1) sebesar 0,563 atau 56%, yang menunjukkan pengaruh cukup besar; sisa 44% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Selain itu, variabel Beban Kerja (X1), *Work–Life Balance* (X2), dan Dukungan Sosial (X3) juga berkontribusi terhadap Kinerja (Y2) sebesar 0,771 atau 77%, menunjukkan pengaruh yang kuat; sisanya 23% dijelaskan oleh variabel eksternal di luar penelitian.

Uji Hipotesis Penelutian

Uji hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0 menggunakan metode bootstrapping.Uji ini bertujuaan untuk mengetahui signifikansi hubungan pengaruh antar variabel yang dapat dilihat dari nilai *path coefficient*, t-*statistic*, dan p-*value*, sehiingga dapat ditentukan hipotesis diterima atau ditolak. Hasil pengujiannya sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural *Smart* PLS
Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan gambar 2 di atas, hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS selanjutnya disajikan dalam Tabel 8 mengenai Uji Hipotesis penelitian, sebagai berikut:

Tabel 8.
Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Variabel	*Original Sample (O)*	*Sample Mean (M)*	*Standard Deviation (STDEV)*	*T-Statistics (O/STDEV)*	*P Values*

X1 Beban Kerja -> Y1 *Burnout*	0,381	**0,383**	**0,132**	**2,879**	**0,004**
X2 *Work Life Balance* -> Y1 *Burnout*	0,176	**0,152**	**0,190**	**0,926**	**0,355**
X3 Dukungan Sosial -> Y1 *Burnout*	0,273	**0,291**	**0,160**	**1,709**	**0,088**
X1 Beban Kerja -> Y2 Kinerja	0,496	**0,481**	**0,126**	**3,731**	**0,000**
X2 *Work Life Balance* -> Y2 Kinerja	0,349	**0,34**	**0,125**	**2,8**	**0,005**
X3 Dukungan Sosial -> Y2 Kinerja	0,068	**0,065**	**0,120**	**0,568**	**0,570**
Y1 *Burnout* -> Y2 Kinerja	0,08	**0,083**	**0,095**	**0,837**	**0,403**
X1 Beban Kerja -> Y1 *Burnout* -> Y2 Kinerja	0,03	**0,033**	**0,042**	**0,719**	**0,472**
X2 *Work Life Balance* -> Y1 *Burnout* -> Y2 Kinerja	0,014	**0,01**	**0,028**	**0,498**	**0,618**
X3 Dukungan Sosial -> Y1 *Burnout* -> Y2 Kinerja	0,022	**0,025**	**0,035**	**0,629**	**0,529**

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout*

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan nilai original sample positif sebesar 0,381, T-statistik 2,879 (>1,964), dan p-value **0,004** (<0,05). Dengan demikian Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Burnout (Y1), sehingga **Hipotesis 1 diterima.**

Temuan ini menandakan bahwa peningkatan beban kerja yang dirasakan karyawan berkaitan dengan kenaikan tingkat burnout. Sebaliknya, pengurangan beban kerja cenderung menurunkan intensitas burnout. Beban kerja yang berlebihan memicu kelelahan fisik dan mental karena banyaknya tugas, target yang tinggi, dan tekanan waktu, sehingga energi dan kemampuan karyawan menurun dan muncul gejala burnout seperti kelelahan emosional, penurunan motivasi, serta menurunnya gairah kerja. Hasil ini konsisten dengan studi sebelumnya oleh Rizal A. et al. (2025), Tarqiyah et al. (2025), dan Rokhmah et al. (2025).

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Burnout*

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan nilai original sample positif sebesar 0,176, dengan T-statistik 0,926 (<1,964) dan p-value **0,355** (>0,05). Dengan demikian, hubungan antara *Work–Life Balance* dan Burnout bersifat positif tetapi tidak signifikan secara statistik, sehingga **Hipotesis 2 ditolak.**

Temuan ini mengindikasikan bahwa variasi tingkat Work–Life Balance yang dialami karyawan dalam sampel penelitian belum memberikan dampak yang berarti terhadap tingkat Burnout. Meskipun arah koefisien menunjukkan kecenderungan positif — artinya saat keseimbangan kehidupan dan pekerjaan meningkat nilai Burnout sedikit ikut naik — besarnya pengaruh tersebut sangat lemah dan tidak dapat dianggap signifikan. Oleh karena itu hasil ini tidak dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas. Salah satu alasan kemungkinan adalah bahwa faktor-faktor lain seperti beban kerja yang tinggi, tekanan tugas, kondisi lingkungan kerja, dan tuntutan organisasi mungkin memiliki pangaruh yang jauh lebih dominan terhadap terjadinya *burnout* dibandingkan perbedaan kecil dalam keseimbangan kehidupan-kerja. Dengan kata lain, dalam konteks penelitian ini, perubahan pada *Work–Life Balance* kurang berpengaruh dibandingkan variabel lain yang lebih langsung memicu kelelahan fisik, stres, atau kelelahan emosional pekerja. Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Farisa & Erison (2021)..

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap *Burnout*

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan nilai original sample positif sebesar 0,273, T-statistik 1,709 (<1,964), dan p-value **0,088** (>0,05). Dengan demikian, Dukungan Sosial memiliki pengaruh positif terhadap Burnout (Y1) tetapi secara statistik tidak signifikan, sehingga **Hipotesis 3 ditolak.**

Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat dukungan sosial yang diterima karyawan baik dari rekan kerja, atasan, maupun keluarga belum menunjukkan dampak yang jelas terhadap tingkat *burnout* dalam sampel penelitian ini. Meskipun secara arah hubungan dukungan sosial cenderung menurunkan atau berhubungan positif dengan variabel yang dimaksud, kekuatan pengaruhnya terlalu lemah untuk mencapai signifikansi. Hal ini mengisyaratkan bahwa faktor-faktor lain, baik yang bersifat internal maupun terkait kondisi kerja, mungkin lebih menentukan terjadinya *burnout* dibandingkan dukungan sosial yang tersedia. Hasil ini tidak sejalan dengan temuan Juli et al. (2024).

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan nilai original sample positif sebesar 0,469, T-statistik 3,731 (>1,964), dan p-value **0,000** (<0,05). Dengan demikian, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y2), sehingga **Hipotesis 4 diterima.**

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang diberikan kepada karyawan cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja. Ketika beban kerja disesuaikan dengan kapasitas karyawan, hal tersebut dapat berfungsi sebagai pemicu yang mendorong mereka bekerja lebih efisien, produktif, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Adanya target dan tuntutan penyelesaian pekerjaan seringkali mendorong karyawan untuk memaksimalkan kemampuan sehingga menghasilkan kinerja yang lebih

baik. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang baik berpotensi meningkatkan performa karyawan. Hasil ini sejalan dengan temuan Anita et al. (2022).

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja

Hasil uji hipotesis kelima menunjukkan nilai original sample positif sebesar 0,349, T-statistik 2,8 (>1,964), dan p-value **0,005** (<0,05). Dengan demikian, Work–Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y2), sehingga **Hipotesis 5 diterima.**

Penjelasan: temuan ini menandakan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang mampu membagi waktu serta mengatur tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan efektif cenderung memiliki kondisi fisik dan mental yang lebih stabil, sehingga dapat bekerja dengan lebih fokus, produktif, dan termotivasi. Oleh karena itu, penerapan kebijakan atau praktik yang mendukung Work–Life Balance berperan penting dalam meningkatkan performa karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Davin et al. (2022).

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keenam menunjukkan nilai original sample positif sebesar 0,068, T-statistik 0,568 (<1,964), dan p-value **0,570** (>0,05). Dengan demikian, Dukungan Sosial berhubungan positif dengan Kinerja (Y2) tetapi tidak signifikan secara statistik, sehingga **Hipotesis 6 ditolak.**

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan dukungan sosial baik dari atasan, rekan kerja, maupun keluarga belum memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja dalam sampel penelitian ini. Meskipun dukungan sosial dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi bekerja, pengaruhnya pada kinerja dianggap terlalu lemah untuk mencapai signifikansi. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain, seperti kompetensi, pengalaman kerja, motivasi intrinsik, atau kebijakan dan sistem kerja di perusahaan, kemungkinan memiliki peran lebih besar dalam menentukan kinerja karyawan. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Hasanah et al. (2025) dan Lindawati et al. (2025).

Pengaruh *Burnout terhadap Kinerja*

Hasil uji hipotesis ketujuh menunjukkan nilai original sample positif sebesar 0,080, T-statistik 0,837 (<1,964), dan p-value **0,403** (>0,05). Dengan demikian, hubungan antara *Burnout* dan Kinerja (Y2) bersifat positif namun tidak signifikan secara statistik, sehingga **Hipotesis 7 ditolak.**

Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat *burnout* yang dialami karyawan dalam sampel ini belum memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja mereka. Walaupun secara teoritis *burnout* dapat menurunkan produktivitas, konsentrasi, dan mutu pekerjaan, pengaruh tersebut tidak terbukti signifikan pada penelitian ini. Kemungkinan penjelasannya adalah karyawan mampu mempertahankan performa meskipun merasa kelelahan baik karena profesionalisme, tuntutan pekerjaan, ataupun adanya pengawasan dan sistem kerja yang menjaga output tetap stabil. Hasil ini sejalan dengan temuan Muhammad et al. (2025)

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui *Burnout*

Hasil uji hipotesis kedelapan menunjukkan nilai original sample positif sebesar 0,030, T-statistik 0,719 (<1,964), dan p-value **0,472** (>0,05). Dengan demikian, pengaruh beban kerja (X1) terhadap kinerja (Y2) melalui *burnout* (Y1) bersifat positif tetapi tidak signifikan, sehingga **Hipotesis 8 ditolak.**

Penjelasan: temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja terjadi lebih dominan secara langsung daripada melalui mekanisme burnout. Meskipun beban kerja berkontribusi pada peningkatan *burnout*, tingkat burnout yang muncul tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dalam penelitian ini. Oleh karena itu burnout tidak berperan sebagai mediator yang menjembatani hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Hasil ini tidak mendukung temuan Saparingga et al. (2024).

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja melalui *Burnout*

Hasil uji hipotesis kesembilan menunjukkan nilai original sample positif sebesar 0,014, T-statistik 0,498 (<1,964), dan p-value **0,618** (>0,05). Dengan demikian, pengaruh *Work–Life Balance* (X2) terhadap Kinerja (Y2) melalui *Burnout* (Y1) bersifat positif tetapi tidak signifikan, sehingga **Hipotesis 9 ditolak.**

Temuan ini menunjukkan bahwa Work–Life Balance cenderung memengaruhi kinerja secara langsung, bukan melalui perantara Burnout. Walaupun terdapat hubungan antara *Work–Life Balance* dan *Burnout*, kekuatan hubungan tersebut terlalu lemah untuk berdampak signifikan pada kinerja melalui jalur burnout. Oleh karena itu, peningkatan kinerja yang berkaitan dengan *Work–Life Balance* lebih banyak disebabkan oleh efek langsung dari keseimbangan kehidupan-kerja itu sendiri, bukan melalui perubahan tingkat *burnout*. Hasil ini sejalan dengan penelitian Jeriyansyah et al. (2025).

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kinerja Melalui *Burnout*

Hasil uji hipotesis kesepuluh menunjukkan nilai original sample positif sebesar 0,022, T-statistik 0,629 (<1,964), dan p-value **0,529** (>0,05). Dengan demikian, pengaruh dukungan sosial (X3) terhadap kinerja (Y2) melalui *burnout* (Y1) bersifat positif tetapi tidak signifikan, sehingga **Hipotesis 10 ditolak.**

Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan sosial yang diterima karyawan baik dari rekan kerja, atasan, maupun keluarga tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja melalui jalur *burnout*. Meskipun dukungan sosial dapat membantu mengurangi tekanan kerja, dalam penelitian ini perubahan pada tingkat *burnout* yang disebabkan oleh dukungan sosial tidak cukup besar untuk berdampak pada kinerja. Oleh karena itu, burnout tidak berperan sebagai mediator antara dukungan sosial dan kinerja karyawan. Hasil ini tidak sejalan dengan temuan Putri et al. (2025).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan mengenai keseluruhan hasil penelitian sebagai berikut:

1) Beban Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap *Burnout* (Hipotesis 1 diterima).
2) *Work Life Balance* Berpengaruh Positif namun Tidak Signifikan Terhadap *Burnout* (Hipotesis 2 ditolak).
3) Dukungan Sosial Berpengaruh Positif namun Tidak Signifikan Terhadap *Burnout* (Hipotesis 3 Ditolak).
4) Beban Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Hipotesis 4 diterima).
5) *Work Life Balance* Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja (Hipotesis 5 diterima).
6) Dukungan Sosial Berpengaruh Positif namun Tidak Signifikan Terhadap Kinerja (Hipotesis 6 Ditolak).
7) *Burnout* Berpengaruh Positif namun Tidak Signifikan Terhadap Kinerja (Hipotesis 7 Ditolak).
8) Beban Kerja Berpengaruh Positif namun Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Melalui *Burnout* (Hipotesis 8 Ditolak).
9) Work Lifa Balance Berpengaruh Positif namun Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Melalui *Burnout* (Hipotesis 9 ditolak).
10) Dukungan Sosial Berpengaruh Positif namun Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Melalui *Burnout* (Hipotesis 10 Ditolak).

Saran

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Universitas Abdurrachman Saleh Situbondo diharapkan memperkuat dukungan terhadap kegiatan penelitian mahasiswa, misalnya dengan menyediakan sumber referensi yang lebih lengkap, menyelenggarakan pelatihan metodologi penelitian, serta memberikan pendampingan dalam penulisan skripsi. Selain itu, perguruan tinggi sebaiknya memperluas kerja sama dengan berbagai perusahaan dan instansi untuk mempermudah mahasiswa mendapatkan akses terhadap data penelitian yang relevan dan berkualitas.

Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan berfungsi sebagai sarana untuk memperkaya wawasan, pengetahuan, dan pengalaman dalam mengaplikasikan teori yang dipelajari di perkuliahan ke dalam praktik penelitian langsung. Selain itu, temuan dari penelitian ini dapat menjadi bahan masukan agar peneliti lain dapat mengembangkan penelitian lain dengan menambah variable lain yang diduga memengaruhi *Burnout* dan Kinerja, mengingat masih terdapat banyak hipotesis yang menunjukan pengaruh yang tidak signifikan. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan obyek penelitian yang berbeda agar hasil penelitian dapat dibandingkan dengan berbagai kondisi serta memperkaya temuan penelitian.

Bagi PT. Indokom Citra Persada Situbondo

Berdasarkan hasil penelitian PT. Indokom Citra Persada diharapkan bisa terus melakukan peninjauan Kembali dalam pembagian beban kerja karyawan agar sejalan dengan kapasitas dan tanggung jawab masing masing. Selain itu perusahaan diharapkan menjaga dan memperkuat keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) melalui kebijakan yang mendukung harmonisasi antara tugas pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, sehingga kinerja mereka dapat meningkat secara optimal. Selain itu, PT. Indokom Citra Persada dianjurkan tetap memperhatikan aspek dukungan sosial di tempat kerja dengan membangun saluran kominikasi yang baik antara pimpinan dan staf, mempererat Kerjasama antar tim, serta menyediakan program untuk membantu pengelolaan stress kerja. Walaupin dalam penelitian ini dukungan sosial dan kelelahan kerja (*Burnout*) belum menunjukan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, Langkah-langkah tersebut tetap penting sebagai Tindakan pencegahan untuk meciptakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan kondusif guna menunjang peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Anitha Paulina Tinambunan, Rosita Sopanah, Siti Mariana Manik, (2022) Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan, 24-33 https://doi.org/10.54367/jrak.v8i1.1756

Arikunto, S (2017). *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Chairina, R. (2019). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Davin Eldon, J.L. Eko Nugroho, M.E. Lanny Kusuma Widjaja, (2022) Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Di Surabaya. JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Inovasi) 11 (1), 44-59. https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.53375

Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Farisa Alyani Desnithalia & Herison Pandapotan Purba, (2021) Pengaruh *Work Life Balance* dan Fear of COVID-19 terhadap *Burnout* pada Perawat Rumah Sakit. Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), 2021, Vol. 1(2), 1141-1151 https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28580

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work–family balance: A review and extension of the literature. Dalam J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), Handbook of occupational health psychology (2nd ed). American Psychological Association.*

Hasanah, M., Tulhusnah, L., & Fandiyanto, R. (2025). PENGARUH KUALITAS SDM, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN NON ASN DI UPT PUSKESMAS MANGARAN. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship* (*JME*), 3(3), 529 – 543. https://doi.org/10.36841/jme.v3i3.4867

Hutcheson, P. G. (2012). *Work-Life Balance Book* 1. U.S.A: IEEE-USA. 1.1.2, 1.3.2

Irwan. (2018). Etika dan Perilaku Kesehatan. Yogyakarta: CV. Absolute Media.

Jeriyansah Jeriyansah, Udriyah Udriya, Yupiter Yupiter, (2025) Pengaruh *Work-life balance* Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Burnout*. Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO 6 (2), 91-100. https://doi.org/10.37476/massaro.v6i2.4770

Kasmir. (2016*). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Depok : PT. Raja Grafindo Persada.

Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

Konopaske, R., Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (2024). *Manajemen dan Perilaku Organisasi (Edisi 11).* (S. Astranto, E. J. Chandra, & N. M. Ramses, Penerjemah). Jakarta: Erlangga.

Lindrawati, L., Hamdun, E., & Syahputra, H. (2025). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS ABDURACHMAN SALEH SITUBONDO DENGAN VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(12), 2795-2805. https://doi.org/10.36841/jme.v2i12.4215

Marliana marlinda, Nurmahdani fitri sayuti, St rukaiyah, (2024) Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. *Journal of Management and Social Sciences* 3 (1), 307-326. https://doi.org/10.55606/jimas.v3i1.1058

McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2022). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge, Global Reality (9th ed.). New York: McGraw-Hill Education.*

Putri Sukowati, Sri Padmantyo, (2025) Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Burnout* Sebagai Variabel Mediasi. JURNAL KAJIAN EKONOMI & BISNIS ISLAM Учредители: Institut Agama Islam Nasional Laa Roiba Bogor 6 (1). https://doi.org/10.47467/elmal.v6i1.6918

Rif'ati, M. I., Arumsari, A., Fajriani, N., Maghfiroh, V. S., Abidi, A. F., Chusairi, A., & Hadi, C. (2018). *Konsep Dukungan Sosial. Surabaya: Program Studi Magister Sains Psikologi,* Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

Rivai Veithrizal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan.* Jakarta: Rajawali Pers.

Rizal, A., Tulhusnah, L., & Ediyanto, E. (2025). PENGARUH BEBAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA ASN DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA DINAS KESEHATAN SITUBONDO. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME),* 3(3), 490 – 502. https://doi.org/10.36841/jme.v3i3.4857

Rokhmah, R., Pramesthi, R., & Minullah, M. (2025). PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SINERGI GULA NUSANTARA PG. ASSEMBAGOES SITUBONDO. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 3(6), 1146 – 1160. https://doi.org/10.36841/jme.v3i6.5036

Saparingga Dasti Putri, Purwadhi, Nining Handayani, (2024) pengaruh beban kerja dan efikasi diri terhadap kinerja perawat rsud kota bandung melalui *Burnout* sebagai variabel intervening. Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO 6 (2), 91-100. https://doi.org/10.37476/massaro.v6i2.4770

Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2020). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions (10th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.*

Schermerhorn, J. R. (2017). *Management (9th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons*

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tarqiyah, U., Arief, M., & Ariyantiningsih, F. (2025). PENGARUH PROFESIONALISME, KOMPETENSI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA ASN KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SITUBONDO. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME),* 4(4), 798 – 816. https://doi.org/10.36841/jme.v4i4.6774

Tarwaka. (2011). *Ergonomi industri: Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan aplikasi di Tempat Kerja.* Surakarta: Harapan Press

Wirawan. (2009*). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Yulianto, K. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Surabaya: Jakad Media Publishing.