



**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, *BURNOUT* DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWATI PADA BAGIAN
DEPARTEMEN PENJUALAN OFFLINE DI RITEL KOSMETIK
“NAJMIA BEAUTY”**

Skripsi

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program
Sarjana Ekonomi**

Oleh

Khoironnisa Nur Fadillah

NPM. 21510067

Dosen Pembimbing

Dr. Sri Rahayu, SE.,M.Si

NIDN. 0606056901

Pitaloka Dharma Ayu, SE.,MBA

NIDN. 0617028803

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI

(UNDARIS)

2025

PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, *BURNOUT* DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWATI PADA BAGIAN DEPARTEMEN
PENJUALAN OFFLINE DI RITEL KOSMETIK “NAJMIA BEAUTY”**

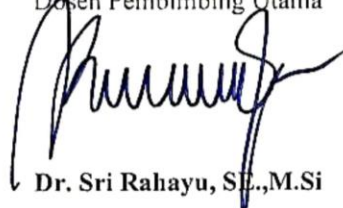
Oleh :

Khoironnisa Nur Fadillah

NPM : 21510067

Bahwa skripsi ini layak diujikan dan telah mendapat persetujuan pada
tanggal **16 April 2025**

Dosen Pembimbing Utama



Dr. Sri Rahayu, SE.,M.Si

NIDN. 0606056901

Dosen Pembimbing Pendamping



Pitaloka Dharma Ayu, SE.,MBA

NIDN. 0617028803

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



M Arif Rakhman, SE.,ME

NIDN. 061406870

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, *BURNOUT* DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWATI PADA BAGIAN DEPARTEMEN
PENJUALAN OFFLINE DI RITEL KOSMETIK “NAJMIA BEAUTY”**

Oleh :

Khoironnisa Nur Fadillah

NPM. 21510067

Skripsi ini telah diujikan dan mendapat pengesahan pada tanggal

Tim Penguji

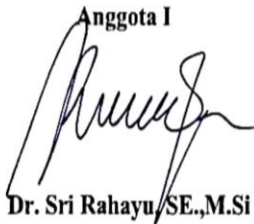
Ketua,



Fajar Suryatama, S.Sos, SE.,MM

NIDN. 0622047503

Anggota I



Dr. Sri Rahayu/SE.,M.Si

NIDN. 0606056901

Anggota II



Pitaloka Dharma Ayu, SE.,MBA

NIDN. 0617028803

ABSTRAK

Isu mengenai peran karyawan dalam menunjang pencapaian target penjualan di sektor ritel kosmetik menjadi dasar dalam pelaksanaan penelitian ini, khususnya pada bagian departemen penjualan offline. Dalam menjalankan tugasnya, karyawan sering kali dihadapkan pada tantangan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*), mengalami tekanan emosional yang dapat memicu *burnout*, serta menghadapi beban kerja yang tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance*, *burnout*, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di ritel kosmetik “Najmia Beauty”.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 25. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan: Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, Uji korelasi terdiri dari korelasi sederhana dan korelasi berganda, Uji regresi terdiri dari regresi sederhana dan regresi berganda, Uji determinasi, Uji t, Uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki nilai t hitung $1,358 < t \text{ tabel } 2,009$ dengan nilai signifikansi $0,181 > 0,05$ dalam penelitian ini H_a ditolak dan H_o diterima artinya variabel *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan. *Burnout* mempunyai nilai t hitung $-0,033 < t \text{ tabel } 2,009$ dengan nilai signifikansi $0,974 > 0,05$ dalam penelitian ini H_a ditolak dan H_o diterima artinya variabel *burnout* tidak berpengaruh signifikan. Beban kerja mempunyai nilai t hitung $0,231 < t \text{ tabel } 2,009$ dengan nilai signifikansi $0,818 > 0,05$ dalam penelitian ini H_a ditolak dan H_o diterima artinya variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan. Nilai F hitung lebih kecil dari F tabel ($0,849 < 2,79$) nilai signifikansi $0,474 < 0,05$ dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa H_o diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance*, *burnout* dan beban kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Work-life balance*, *Burnout*, Beban kerja, dan Kinerja karyawan

ABSTRACT

The issue of female employees' roles in achieving sales targets within the cosmetic retail sector forms the basis of this research, particularly in the offline sales department. In performing their duties, female employees often face challenges in maintaining a balance between work and personal life (work-life balance), experience emotional pressure that can lead to burnout, and encounter a high workload. Therefore, this study aims to examine the influence of work-life balance, burnout, and workload on the performance of female employees at the cosmetic retail company "Najmia Beauty."

The research method used in this study is quantitative. The sample consists of 53 respondents, selected using a saturated sampling technique or census. The data collection technique involves a questionnaire, which was processed using the SPSS version 25 application. The data analysis methods used in this study include: instrument testing (validity test and reliability test), correlation test (simple correlation and multiple correlation), regression test (simple regression and multiple regression), coefficient of determination, t-test, and F-test..

The results show that work-life balance has a t-value of $1.358 < t\text{-table } 2.009$ with a significance level of $0.181 > 0.05$, indicating that the variable does not have a significant effect. Burnout has a t-value of $-0.033 < t\text{-table } 2.009$ with a significance level of $0.974 > 0.05$, also showing no significant effect. Workload has a t-value of $0.231 < t\text{-table } 2.009$ with a significance level of $0.818 > 0.05$, indicating it does not significantly influence performance. The F-value is $0.849 < F\text{-table } 2.79$ with a significance level of $0.474 > 0.05$, meaning that work-life balance, burnout, and workload do not simultaneously affect the performance of female employees.

Keywords: *Work-life balance, Burnout, Workload, Female employee performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul: **PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, *BURNOUT* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWATI PADA BAGIAN DEPARTEMEN PENJUALAN OFFLINE DI RITEL KOSMETIK “NAJMIA BEAUTY”**.

Penulisan ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis UNDARIS. Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan, motivasi, dan perhatian dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi penulis. Untuk itu penulis berterima kasih kepada:

1. Allah SWT yang sudah memberikan saya kelancaran dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Dr. Drs. Hono Sejati, SH,M.Hum. Selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
3. M. Arif Rakhman,SE.,ME selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
4. Fajar Suryatama, S.Sos.,SE.,MM selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
5. Pitaloka Dharma Ayu, S.E.,MBA, selaku Ketua Kaprodi Ekonomi dan Bisnis sekaligus pembimbing kedua yang dengan sabar membimbing serta memberi saran pemikiran yang sangat berguna dalam penyelesaian proposal ini, penulis ucapkan banyak terima kasih.
6. Dr. Sri Rahayu SE., M.Si selaku dosen pembimbing utama,yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan kepada penulis,

ucapkan banyak terima kasih.

7. Fajar Suryatama, S.Sos, SE.,MM selaku dosen penguji yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun kepada penulis.
8. Seluruh dosen, staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS).
9. Owner dari CV. NJ Aura Cantik (Najmia Beauty) yang sudah memberikan kesempatan dan bantuan kepada penulis dalam melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang diperlukan selama penulisan skripsi.
10. Seluruh teman-teman Program Studi S-1 Ekonomi angkatan 2021 Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS yang telah memberi motivasi dan semangat bagi penulis selama penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik dari semua pihak sangat penulis harapkan dan akan dijadikan bahan masukan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Semarang, 05 April 2025



Khoironnisa Nur Fadillah

MOTTO

“Semua jatuh bangunmu hal yang biasa, angan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya, berikan tenggat waktu bersedihlah secukupnya, rayakan perasaanmu sebagai manusia”

(Baskara Putra – Hindia)

“Setetes keringat orang tuaku yang keluar, ada seribu langkahku untuk maju”

(Penulis)

“Perang telah usai, aku bisa pulang
kubaringkan panah dan berteriak MENANG!”

(Nadin Amizah)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan nikmat, rahmat serta kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan pengetahuan, serta dukungan dari banyak pihak yang selama ini membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dengan hati tulus penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Irwanto dan Ibu Neni Prawita yang senantiasa mendoakan anaknya dan yang selalu mendukung, memberi semangat tanpa henti. *I Love You So Much* pak bu.
2. Kepada adik saya tersayang, Fahmida Zaskia Maulida yang selalu mendoakan dan memberi semangat dalam hal apapun.
3. Kepada bestie tersayang, Hendriana Ristanti yang selalu mensupport saya dan sudah mau berteman dengan saya sampai sekarang. *Thankyou best*, tetap jadi teman saya, till jannah.
4. Terakhir, untuk diriku sendiri terimakasih sudah melangkah sejauh ini. Rayakan kehadiranmu sebagai berkah dimanapun kamu menjajakan kaki. Jangan sia-siakan usaha dan doa yang selalu kamu langitkan. Semoga langkah kebaikan selalu menyertaimu dan semoga Allah selalu meridhai dan menjagamu dalam lindungannya. Aamiin.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	12
E. Definisi Operasional	13
F. Sistematika Penulisan	14
BAB II LANDASAN TEORI	16
A. Kajian Pustaka	16
1. Kinerja	16
2. <i>Work-life Balance</i>	27
3. <i>Burnout</i>	33
4. Beban Kerja	39
B. Penelitian Terdahulu	47
C. Kerangka Pikir	50

D. Hipotesis.....	51
BAB III METODE PENELITIAN.....	54
A. Jenis Penelitian.....	54
B. Lokasi Penelitian.....	54
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	55
D. Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian.....	57
E. Teknik Pengumpulan data.....	59
F. Teknik Analisis Data.....	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	73
A. Profil Perusahaan	73
B. Identifikasi Responden.....	74
C. ANALISIS DATA	79
1 Uji Korelasi.....	79
2 Uji Regresi	82
3 Uji Koefisien Determinasi	86
4 Uji Hipotesis	87
D. Pembahasan.....	94
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	99
A. Kesimpulan	99
B. Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA	103
Lampiran 1	105
Lampiran 2	109
Lampiran 3	110
Lampiran 4	113
Lampiran 5	115
Lampiran 6	121
Lampiran 7	125
Lampiran 8	126

Lampiran 9	127
Lampiran 10	128
Lampiran 11	129
Lampiran 12	130
Lampiran 13	131
Lampiran 14	132
Lampiran 15	134
Lampiran 16	135
Lampiran 17	136
Lampiran 18	137
Lampiran 19	138
Lampiran 20	139

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.....	3
Tabel 2.1.....	47
Tabel 3.1.....	58
Tabel 3.2.....	63
Tabel 3.3.....	65
Tabel 3.4.....	67
Tabel 4.1.....	75
Tabel 4.2.....	76
Tabel 4.3	77
Tabel 4.4.....	78
Tabel 4.5.....	78
Tabel 4.6.....	80
Tabel 4.7.....	82
Tabel 4.8.....	83
Tabel 4.9.....	83
Tabel 4.10.....	84
Tabel 4.11.....	85
Tabel 4.12.....	87
Tabel 4.13.....	88
Tabel 4.14.....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	2
Gambar 2.1	50
Gambar 3.1	70
Gambar 3.2	72
Gambar 4.1	89
Gambar 4.2	90
Gambar 4.3	91
Gambar 4.4	93

BAB 1

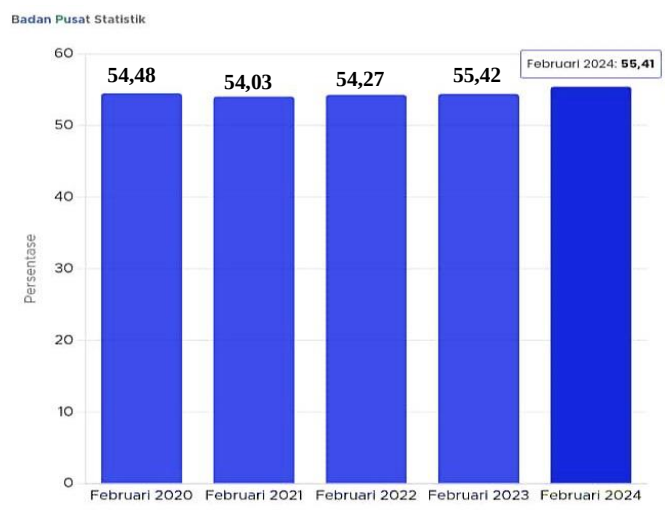
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi. Manusia sebagai objek tentu sangat dibutuhkan kemampuannya bagi suatu perusahaan atau organisasi. Suatu aset penting bagi organisasi adalah sumber daya manusia, karena tanpanya maka organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Selain merupakan aset penting, sumber daya manusia sebagai salah satu kunci dalam terwujudnya visi, misi dan tujuan organisasi (Sedermayanti, 2018). Semakin berkembangnya zaman dan salah satu didorong adanya pengaruh globalisasi, maka banyak organisasi dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Peningkatan kinerja tersebut berpengaruh terhadap produktivitas dan keberlanjutan organisasi.

Di era globalisasi saat ini, penyerapan karyawan wanita mulai meningkat dari tahun ke tahun, hal ini disebabkan karena pendidikan formal, ketrampilan dan ketelitian yang menjadi faktor pendukung. Fenomena wanita bekerja merupakan hal yang tidak asing lagi di Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik pada Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas 2024) menyebut bahwa per Februari 2024,

terdapat 142,18 juta orang yang telah bekerja. Angka tersebut mengalami kenaikan sebanyak 3,55 juta orang dibanding tahun sebelumnya. Orang yang bekerja ini terdiri dari pekerja penuh sebanyak 93,27 juta orang , pekerja paruh waktu sebesar 36,8 juta orang, serta setengah pengangguran sebanyak 12,11 juta orang. Dari sisi jenis kelamin, angkatan kerja wanita mengalami kenaikan. Pada Febuari 2024, tingkat partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan menjadi 55,41% naik sekitar 1% dibanding tahun sebelumnya. Dalam 5 tahun terakhir, TPAK perempuan paling rendah ada ditahun 2021, dimana pada periode tersebut persentasenya berada di angka 54,03%.



Sumber :Data Sakernas 2024

Gambar 1.1
TPAK Perempuan Tahun 2024

Penelitian ini dilakukan di Najmia Beauty yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang ritel dan distribusi kosmetik multi brand di Semarang. Dari tiga cabang Najmia Beauty (Tembalang, UNNES dan Ungaran), hal tersebut diwujudkan dengan pemenuhan pendukung karyawan profesional pada bidang kerjanya di ritel kosmetik. Karyawati di

Najmia Beauty pada bagian Departemen Penjualan Offline berjumlah 53 karyawan meliputi supervisor, asisiten supervisor, admin, kasir, pramuniaga dan Beauty Advisor (BA).

Berikut adalah daftar karyawan di Najmia Beauty bagian departemen penjualan offline.

Tabel 1.1 Karyawan Najmia Beauty pada Bagian Departemen Penjualan Offline Seluruh Cabang

NO.	Jabatan	Jumlah
1.	Supervisor	3
2.	Asisiten supervisor	2
3.	Admin	3
4.	Kasir dan Pramuniaga	15
5.	Beauty Advisor (BA)	30
Jumlah		53

Sumber : Data Karyawan Najmia Beauty Bagian Departemen Penjualan Offline 2024

Sebagai tolak ukur keberhasilan suatu organisasi, kinerja karyawan digunakan untuk melihat seberapa efektif individu dan tim dalam berkontribusi pada tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja yang optimal dapat dikaitkan dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran-sasaran strategis, baik dari segi keuntungan, efisiensi, inovasi, maupun kepuasan pelanggan.

Menurut Mangkunegara dalam (Abidin & Sasongko 2022), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Bernardin dan Russell dalam (Rina Wulandari & Dimas Putra 2023) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat dipahami sebagai hasil dari interaksi antara kemampuan

individu, motivasi, dan konteks lingkungan kerja. Mereka mendefinisikan kinerja sebagai perilaku yang diharapkan dan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam peran mereka, dengan penekanan pada pengukuran yang objektif dan subjektif dari kinerja. Komponen utama teori kinerja yaitu kemampuan (ketrampilan, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk melakukan tugas), motivasi (dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi usaha dan komitmen karyawan terhadap tugas mereka), konteks (lingkungan kerja yang mencakup faktor-faktor organisasi, budaya dan dukungan manajerial yang dapat memengaruhi kinerja). Dengan kinerja yang tinggi diharapkan aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik, sehingga dapat mencapai tujuannya. Tetapi yang terjadi di ritel kosmetik Najmia Beauty tidak demikian. Berdasarkan observasi oleh peneliti, kinerja karyawan masih belum maksimal terbukti dengan karyawan merasa adanya jam kerja yang panjang yakni disebabkan oleh kebutuhan operasional yang intensif, seperti mengikuti jam operasional yang panjang, pelayanan pelanggan yang berkelanjutan, target penjualan yang tinggi, serta tugas tambahan seperti pengelolaan stok dan promosi. Selain itu, sifat pekerjaan yang bergantung pada interaksi langsung dengan pelanggan menuntut kehadiran karyawan secara konsisten, terutama selama acara khusus atau periode diskon. Disamping itu tuntutan pelanggan yang tinggi mengharuskan karyawan Najmia Beauty untuk menjaga penampilan sepanjang waktu, serta memberikan pelayanan dan pemahaman mengenai program-program toko dan

informasi produk-produk kepada pelanggan dengan baik, lalu mengharuskan ketelitian perhitungan transaksi yang dimana jika ternyata ada kekurangan akan ditanggung sendiri, inilah yang menjadi permasalahan di Najmia Beauty.

Dalam hal ini salah satunya mengakibatkan ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan (*work-life balance*). Ketika *work-life balance* ini terganggu karyawan dapat mengalami penurunan motivasi dan produktivitas, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan di Najmia Beauty. Setiap karyawan yang bekerja di ritel kosmetik juga harus memiliki kualitas keseimbangan hidup yang baik (*work-life balance*), yaitu dapat membagi waktu antara pekerjaan dan hal lain diluar pekerjaan. *Work-life balance* dalam pandangan seorang pegawai atau karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Menurut Greenhaus & Allen (2022) mendefinisikan *work-life balance* sebagai kondisi dimana seseorang dapat secara efektif menyeimbangkan waktu, keterlibatan, dan kepuasan di antara kedua domain tersebut. Dalam lingkungan kerja modern, karyawan semakin menyadari pentingnya menjaga keseimbangan ini untuk mencegah kelelahan serta meningkatkan kualitas hidup. Sedangkan menurut Asari (2022), mengungkapkan untuk dapat memberikan kinerja yang maksimal, karyawan perlu merasa bahagia, dan salah satu sumber kebahagiaan karyawan adalah dari keluarga dan kehidupan pribadi. Seorang yang menerapkan keseimbangan kehidupan

dan pekerjaan yang baik, akan mengarah pada stress yang minim, mempunyai motivasi kerja yang tinggi, serta mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja (Sari & Adawiyah 2021). Dengan demikian pentingnya peran *work-life balance* dalam peningkatan kinerja karyawan agar termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan karyawan merasa berhasil dalam menjalani kehidupan yang tidak seimbang.

Pada ritel kosmetik Najmia Beauty, masalah yang terjadi adalah kurangnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dibuktikan oleh peneliti pada saat melakukan observasi terhadap karyawan di Najmia Beauty. Banyaknya karyawan perempuan yang rata-rata pekerja tersebut dari kalangan mahasiswa dan ibu rumah tangga. Dimana mahasiswa harus membagi waktu antara pekerjaan dan tuntutan akademik yang intens, sementara ibu rumah tangga harus menangani tanggung jawab ganda dalam pekerjaan dan pengelolaan keluarga. Serta jadwal kerja yang sering kali kurang fleksibel membuat karyawan di Najmia Beauty merasa kebutuhan pribadi dan keluarganya terganggu oleh pekerjaan. Dengan begitu, alasan mengapa Najmia Beauty merekrut pekerja dari kalangan mahasiswa yakni biaya tenaga kerja yang relatif rendah, selain itu fleksibilitas jadwal menjadi salah satu pertimbangan utama perusahaan dalam merekrut pelajar, terutama untuk posisi yang membutuhkan pekerja yang dapat bekerja pada berbagai shift. Namun, keputusan ini membawa

resiko seperti seringnya izin tidak masuk karena jadwal kuliah, yang dapat mempengaruhi kestabilan kinerja operasional perusahaan.

Sebuah perusahaan dan organisasi akan kesulitan beroperasi dan memperoleh tujuan yang diinginkan jika karyawannya melaksanakan tugas dengan tidak maksimal. Apalagi jika perusahaan memberikan berbagai tekanan dan tuntutan pekerjaan tanpa memperhatikan kepuasan kerja dari para karyawan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi telah menjadi aspek penting dalam kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi. Menurut Masrul (2023), keseimbangan antara keterlibatan di tempat kerja dan dengan keluarga telah tercapai dan berjalan dengan baik, sehingga *work-life balance* berdampak signifikan pada kinerja. Merujuk pada hasil penelitian terdahulu oleh Putra (2022) menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Burnout merupakan fenomena yang semakin umum, terutama dikalangan karyawan di industri yang memiliki tuntutan tinggi. Maslach dan Leiter (2024) menyatakan bahwa *burnout* dapat menyebabkan kelelahan emosional dan penurunan motivasi, yang langsung berdampak pada kualitas pelayanan dan produktivitas karyawan. *Burnout* dapat mengurangi kepuasan kerja dan meningkatkan *turnover*, yang berpotensi merugikan perusahaan dalam jangka panjang (Ahmed *et al.* 2022). Penelitian lain oleh Demerouti *et al.* (2023) menunjukkan bahwa *burnout* berfungsi sebagai mediator negatif antara beban kerja dan kinerja, dimana

karyawan yang mengalami *burnout* cenderung memiliki kinerja yang lebih rendah.

Permasalahan yang terjadi di ritel kosmetik Najmia Beauty tentang *burnout* adalah karyawan sering kali menghadapi tuntutan tinggi untuk berinteraksi dengan pelanggan, memberikan layanan, dan mencapai target penjualan. Ini dapat menyebabkan kelelahan emosional, terutama saat menghadapi pelanggan yang sulit, disini karyawan harus menghadapi pelanggan yang terus-menerus menuntut produk tertentu yang tidak tersedia, atau pelanggan yang membanding-bandingkan harga dengan toko lain. Interaksi seperti ini bisa sangat melelahkan secara emosional dan membuat karyawan merasa tidak dihargai. Karena interaksi yang intens dengan pelanggan adalah inti dari pekerjaan ritel kosmetik, karyawan dapat merasa lelah secara mental, yang memicu depersonalisasi. Karyawan mungkin mulai merasa bahwa interaksi dengan pelanggan hanya rutinitas yang membebani, tanpa memberikan kepuasan, atau bahkan merasa terpisah dari pekerjaan mereka sendiri. Ini dapat merusak kualitas layanan pelanggan yang pada akhirnya memengaruhi penjualan. Merujuk pada penelitian terdahulu oleh Shanafelt *et al.* (2020) menemukan bahwa *burnout* memiliki dampak langsung pada penurunan kinerja karyawan, khususnya di industri yang menuntut interaksi langsung dengan pelanggan, seperti ritel. *Burnout* mengurangi kapasitas karyawan untuk bekerja dengan efisien dan menyebabkan penurunan dalam kualitas pelayanan dan produktivitas. Hasil penelitian terdahulu yang lain oleh

Rachmawati & Sugiarto (2021) juga menyatakan bahwa *burnout*, terutama dalam bentuk kelelahan emosional mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja adalah faktor lain yang secara langsung berkontribusi terhadap tingkat stres dan kinerja karyawan yang merujuk pada jumlah tugas, tanggung jawab, dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu (Van Veldhofen dan Taris, 2021). Mereka menjelaskan bahwa beban kerja dapat memengaruhi kesejahteraan dan kinerja individu, serta dapat dibagi menjadi beban kerja fisik, mental, dan emosional. Pahami bahwa keseimbangan beban kerja sangat penting untuk mencegah stres dan meningkatkan produktivitas. Koeswara (2020) Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah aktivitas yang harus dilakukan oleh seseorang dalam periode waktu tertentu. Koeswara menekankan pentingnya penyesuaian beban kerja agar sesuai dengan kemampuan individu untuk menghindari kelelahan.

Berdasarkan observasi penulis pada ritel kosmetik Najmia Beauty adanya permasalahan tentang beban kerja yakni karyawan sering menghadapi volume pekerjaan yang tinggi, terutama selama promosi, diskon, atau musim liburan. Mereka mungkin perlu menangani banyak pelanggan dalam waktu singkat, sekaligus harus merapikan stok barang, menjaga penampilan toko, dan mencapai target penjualan. Selain itu, karyawan di Najmia Beauty membutuhkan fokus mental yang tinggi, terutama saat melayani banyak pelanggan sekaligus, memberikan saran

tentang produk, dan menangani transaksi keuangan. Karyawati harus multitasking, mengingat informasi produk, memberi saran yang relevan, dan menyelesaikan penjualan dengan cepat.

Sementara itu, interaksi dengan pelanggan merupakan bagian besar dari pekerjaan, dan karyawati sering harus berhadapan dengan berbagai macam emosi, mulai dari pelanggan yang ramah hingga pelanggan yang sulit atau marah. Karyawan harus tetap tenang, tersenyum, dan memberikan layanan yang ramah, meskipun mungkin mereka merasa frustrasi atau lelah. Karyawati Najmia Beauty sering harus berdiri lama saat melayani pelanggan atau merapikan barang di rak. Selain itu, mereka mungkin harus mengangkat stok produk atau melakukan fisik lainnya di toko. Beban fisik ini bisa sangat menuntut, terutama selama shift kerja yang panjang dan berkontribusi pada kelelahan fisik serta penurunan produktivitas. Merujuk hasil penelitian terdahulu oleh Priyono (2021) dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis meneliti pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di sektor ritel.

Penelitian ini menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif yang signifikan karena dapat menurunkan produktivitas karyawan, terutama karena stres dan kelelahan. Dalam konteks ritel kosmetik, dimana karyawan sering kali harus melayani banyak pelanggan dan mencapai target penjualan, beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kinerja secara keseluruhan. Penelitian oleh W.M. Prasetyani, Rustono, dan Suwardi (2022), melalui penelitian di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor

Sentral Pengolahan Pos Semarang, menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehubungan dengan hal diatas yang bertitik tolak pada konsekuensi pentingnya kinerja karyawan di Najmia Beauty, maka penulis termotivasi untuk membahas dari uraian diatas dengan mengambil judul “ **Pengaruh *Work-life Balance*, *Burnout* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Departemen Penjualan Offline di Ritel Kosmetik “Najmia Beauty”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian departemen offline di ritel kosmetik “Najmia Beauty”?
2. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian departemen offline di ritel kosmetik “Najmia Beauty”?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian departemen offline di ritel kosmetik “Najmia Beauty”?
4. Apakah *work-life balance*, *burnout* dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian departemen offline di ritel kosmetik “Najmia Beauty”?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada bagian departemen penjualan offline di ritel kosmetik “Najmia Beauty”
2. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan pada bagian departemen penjualan offline di ritel kosmetik “Najmia Beauty”
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian departemen penjualan offline di ritel kosmetik “Najmia Beauty”
4. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance*, *burnout* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian departemen penjualan offline di ritel kosmetik “Najmia Beauty”

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademisi, diharapkan dapat memberikan ilmu dan pembelajaran kepada mahasiswa terkait dengan *work-life balance*, *burnout* dan beban kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya terkait dengan variabel yang dibahas sehingga mampu menyempurnakan penelitian yang selanjutnya dengan pandangan baru.

3. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan tentang pengaruh *work-life balance*, *burnout* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat berguna sebagai pertimbangan untuk kemajuan Najmia Beauty.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional yaitu suatu konsep yang bersifat abstrak guna memudahkan pengukuran suatu variabel. Definisi operasional diperlukan agar tidak terjadi kesalahpahaman dan penafsiran makna yang berbeda. Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai pengumpulan data (Sugiyono, 2016). Maka dikemukakan setiap variabel sebagai berikut:

1. *Work-life Balance* (X1) didefinisikan sebagai keadaan di mana individu dapat mengelola tuntutan dari pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan cara yang memuaskan dan tidak saling mengganggu (Greenhaus & Allen, 2022)
2. *Burnout* (X2) didefinisikan sebagai keadaan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan kurangnya dukungan (Maslach, 2011) dalam (Yulfanani & Roziana, 2022)
3. Beban Kerja (X3) didefinisikan sebagai total tuntutan yang dihadapi individu dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka. Beban kerja mencakup aspek fisik, mental, dan emosional, serta dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti jumlah tugas, kompleksitas pekerjaan, dan

waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya (Van Veldhofen & Taris, 2021)

4. Kinerja (Y) Menurut Mangkunegara dalam (Abidin & Sasongko 2022), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan sistematika proposal dalam penelitian adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada pendahuluan diuraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini di uraikan tentang kajian yang digunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian ini, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini memberikan penjelasan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, teknik pengambilan data serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan profil perusahaan, identifikasi responden, dan analisis data yang didalamnya terdapat uji korelasi, uji regresi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini membahas tentang hasil kesimpulan dan saran dari penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Dalam dunia Manajemen Sumber Daya Manusia tidak pernah lepas hubungannya dengan kinerja atau *performance*. Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja atau pencapaian yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja diartikan sebagai “hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut”. Sementara itu, karyawan adalah wanita yang bekerja sebagai pegawai atau pekerja. Dengan demikian, kinerja karyawan mencakup tingkat pencapaian kerja seorang wanita yang bekerja dalam suatu organisasi. Kinerja ini dapat diukur dari efektivitas, efisiensi, dan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi.

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan harapan organisasi. Menurut Mangkunegara (2022), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam jangka waktu tertentu. Aspek kualitas menunjukkan seberapa baik karyawan dilaksanakan, sementara kuantitas sehubungan dengan seberapa banyak tugas yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Hal ini diperkuat oleh penelitian Abidin dan Sasongko (2022) yang mengutip pendapat Mangkunegara, menunjukkan relevansi pemikiran ini dalam konteks manajemen kinerja karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2022), kinerja adalah tingkat pencapaian yang dicapai seorang karyawan, termasuk dimensi tepat waktu, kualitas, dan kuantitas hasil kerja. Mereka menyebutkan bahwa kinerja merupakan kontribusi langsung seorang karyawan terhadap tujuan organisasi. Definisi ini didukung oleh Susanto dan Gunawan (2023), yang juga menyatakan bahwa kinerja karyawan mencerminkan efektivitas wanita dalam memenuhi ekspektasi organisasi melalui hasil kerjanya.

Firmansyah dan Harsono (2024) mengutip Ryan dan Deci (2020) dalam mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil yang didorong oleh motivasi intrinsik, yang mereka gambarkan sebagai dorongan internal yang membuat karyawan senantiasa mendalam terhadap

pekerjaan dan berusaha mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi intrinsik ini diyakini meningkatkan kepuasan karyawan dan kualitas kinerja mereka.

Dalam penelitian Anwar dan Hasan (2023), kinerja karyawan diartikan sebagai hasil dari interaksi antara kemampuan individu dan dukungan lingkungan kerja, dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung serta hubungan antar rekan kerja yang positif memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini mengutip Robbins (2022) yang menekankan pentingnya hubungan kerja yang baik sebagai salah satu faktor peningkatan kinerja.

Dari definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi intrinsik, dukungan lingkungan kerja, kesediaan dalam pengaturan waktu, serta kualitas hubungan antar rekan kerja. Pemahaman yang komprehensif tentang kinerja karyawan tidak hanya penting untuk penilaian individu, tetapi juga untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa perhatian terhadap aspek-aspek ini akan memberikan manfaat yang signifikan dalam menciptakan kinerja optimal di lingkungan kerja.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja individu dalam suatu organisasi tidak hanya bergantung pada satu aspek, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi. Beberapa ahli menyatakan terdapat banyak hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Afandi (2021:86-87) mengemukakan faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

1) Kemampuan.

Kemampuan merujuk pada kapasitas individu dalam melakukan tugas dan menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan ini meliputi:

- a) Kemampuan Kognitif: Mencakup kemampuan berpikir, menganalisis, dan memecahkan masalah. Karyawan dengan kemampuan kognitif tinggi dapat dengan cepat memahami informasi dan mengambil keputusan yang tepat.
- b) Kemampuan Teknis: Berkaitan dengan keterampilan spesifik yang diperlukan untuk menjalankan tugas. Misalnya, seorang programmer perlu memiliki kemampuan dalam bahasa pemrograman tertentu. Kemampuan teknis yang baik berkontribusi pada efektivitas kerja.

2) Kepribadian.

Kepribadian adalah karakteristik psikologis yang mempengaruhi cara seseorang berperilaku dan berinteraksi dengan orang lain.

Beberapa aspek penting dari kepribadian yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

- a) Sikap Positif: Karyawan dengan sikap positif cenderung lebih optimis dan memiliki pendekatan yang proaktif terhadap tantangan. Mereka lebih mampu bekerja sama dalam tim dan mengatasi masalah dengan baik.
- b) Stabilitas Emosional: Karyawan yang stabil secara emosional dapat mengelola stres dan emosi mereka dengan baik, yang memungkinkan mereka untuk tetap fokus dan produktif meskipun menghadapi tekanan.

3) Minat kerja.

Minat kerja berkaitan dengan ketertarikan individu terhadap jenis pekerjaan yang dilakukan. Faktor ini dapat memengaruhi kinerja melalui:

- a) Keselarasan dengan Pekerjaan: Karyawan yang memiliki minat yang sesuai dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berkomitmen dan produktif. Mereka lebih suka mengambil inisiatif dan berkontribusi secara maksimal.
- b) Kepuasan Kerja: Minat yang tinggi terhadap pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi motivasi dan kinerja secara keseluruhan.

4) Kejelasan dan Penerimaan.

Kejelasan dan penerimaan merujuk pada pemahaman karyawan terhadap tugas, tanggung jawab, dan ekspektasi yang ditetapkan oleh organisasi. Aspek ini meliputi:

- a) Kejelasan Tugas: Karyawan yang memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka cenderung lebih fokus dan efisien. Kejelasan dalam peran juga mengurangi kebingungan dan meningkatkan kinerja.
- b) Penerimaan terhadap Kebijakan: Karyawan yang menerima dan memahami kebijakan serta prosedur organisasi akan lebih mudah menyesuaikan diri dan bekerja sesuai dengan harapan yang ditetapkan.

5) Tingkat Motivasi.

Tingkat motivasi adalah dorongan yang mendorong individu untuk berprestasi. Faktor ini mencakup:

- a) Motivasi Intrinsik: Karyawan yang termotivasi dari dalam, seperti rasa pencapaian dan kepuasan pribadi, biasanya menunjukkan kinerja yang lebih baik. Mereka berusaha untuk mencapai tujuan dan merasa terhubung dengan pekerjaan mereka.
- b) Motivasi Ekstrinsik: Penghargaan, bonus, dan pengakuan dari atasan dapat meningkatkan motivasi karyawan. Insentif ini

mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan berprestasi lebih tinggi.

6) Kompetensi.

Kompetensi mengacu pada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki individu untuk menjalankan tugas tertentu. Beberapa elemen kompetensi yang relevan adalah:

- a) Kompetensi Teknis: Meliputi pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif. Kompetensi teknis yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja.
- b) Kompetensi Interpersonal: Kemampuan untuk berkomunikasi dan bekerja sama dengan orang lain. Karyawan yang memiliki kompetensi interpersonal yang tinggi dapat berkolaborasi dengan lebih baik, meningkatkan dinamika tim dan kinerja kelompok.

7) Fasilitas Kerja.

Fasilitas kerja mencakup semua sarana dan prasarana yang tersedia di lingkungan kerja. Beberapa aspek yang penting adalah:

- a) Kualitas Fasilitas: Fasilitas yang memadai, seperti peralatan, ruang kerja yang nyaman, dan akses ke teknologi, sangat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan fokus dan efektivitas kerja.

- b) Dukungan Teknologi: Teknologi yang tepat dan aksesibilitas terhadap alat-alat kerja modern dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka secara efisien.

8) Budaya Kerja.

Budaya kerja mencerminkan nilai-nilai, norma, dan praktik yang berlaku dalam organisasi. Elemen penting dari budaya kerja meliputi:

- a) Nilai-nilai Organisasi: Budaya yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan keadilan dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Karyawan yang merasa bahwa nilai-nilai organisasi sejalan dengan nilai pribadi mereka cenderung berkontribusi lebih baik.
- b) Praktik Kerja: Cara organisasi menjalankan proses kerja dan mendukung karyawan berkontribusi pada suasana kerja yang positif, yang berdampak langsung pada kinerja.

9) Kepemimpinan.

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Aspek-aspek kepemimpinan meliputi:

- a) Gaya Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang baik, seperti kepemimpinan transformasional, dapat memotivasi dan menginspirasi karyawan. Pemimpin yang mendukung dan memberikan bimbingan dapat membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka.

- b) Komunikasi Pemimpin: Pemimpin yang mampu berkomunikasi secara efektif, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menunjukkan kepedulian terhadap karyawan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

10) Disiplin Kerja.

Disiplin kerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk mematuhi aturan dan norma yang ditetapkan oleh organisasi.

Beberapa elemen disiplin kerja adalah:

- a) Kepatuhan terhadap Aturan: Karyawan yang disiplin cenderung lebih dapat diandalkan dan bertanggung jawab. Kepatuhan terhadap aturan organisasi mendukung kelancaran operasional dan pencapaian tujuan.
- b) Manajemen Waktu: Kemampuan untuk mengelola waktu dengan baik dan menyelesaikan tugas tepat waktu merupakan aspek penting dari disiplin kerja. Karyawan yang terampil dalam manajemen waktu dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

c. Manfaat Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam (Abidin & Sasongko 2022), manfaat kinerja mencakup berbagai aspek penting yang mendukung individu dan organisasi. Kinerja membantu organisasi meningkatkan

produktivitas dan efisiensi melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif. Manfaat kinerja meliputi beberapa aspek penting, yaitu :

1) Pengukuran Produktifitas

Kinerja dapat membantu karyawan dan organisasi menilai hasil kerja yang telah dicapai, yang menjadi dasar untuk pengambilan keputusan terkait promosi, bonus, dan kebijakan lainnya.

2) Peningkatan Motivasi

Dengan mengetahui tingkat kinerja, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk mencapai target yang lebih tinggi, terutama jika kinerja mereka dihubungkan dengan penghargaan atau pengakuan.

3) Perencanaan Karir

Hasil kinerja yang terukur dapat membantu manajemen dalam merencanakan pengembangan karir bagi karyawan yang menunjukkan potensi tinggi.

4) Efektivitas Organisasi

Memaksimalkan hasil melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap keberlanjutan organisasi.

d. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam (Abidin & Sasongko 2022) mengemukakan indikator kinerja antara lain :

1) Produktivitas.

Mengukur seberapa banyak output yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode tertentu, mencerminkan efisiensi kinerja mereka.

2) Kualitas kerja.

Menilai tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, termasuk akurasi, ketepatan waktu dan keandalan hasil kerja.

3) Komitmen.

Menggambarkan sejauh mana karyawan berkomitmen terhadap organisasi dan tujuan yang ingin dicapai, termasuk loyalitas dan keinginan untuk berkontribusi.

4) Inisiatif.

Menilai kemampuan karyawan untuk mengambil inisiatif dalam menjalankan tugas dan menyelesaikan masalah tanpa harus selalu diarahkan.

5) Kerjasama Tim.

Menggambarkan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama, serta keterampilan interpersonal yang baik.

6) Disiplin.

Mengukur tingkat kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas dan mengikuti peraturan yang berlaku di perusahaan.

2. *Work-life Balance*

a. *Pengertian Work-life Balance*

Ketika seseorang telah mencapai umur yang cukup untuk bekerja dan berumah tangga, mereka akan menjalani sejumlah kehidupan yang kompleks. Seiring berjalannya waktu, mereka akan dihadapkan dengan pilihan-pilihan yang kompleks, terutama pada wanita. Wanita yang bekerja, biasanya lebih rentan untuk mendapati permasalahan tertentu dalam upaya untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi, keluarga dan pekerjaannya, terutama untuk wanita yang telah menikah dan memiliki anak. Mereka otomatis memiliki kewajiban-kewajiban tertentu untuk memainkan peran penting sebagai seorang istri, seorang ibu dan seorang karyawan. Hal itulah yang menyebabkan mengapa keseimbangan kehidupan kerja seorang wanita yang bekerja haruslah baik antara kehidupan keluarga dengan kehidupan pekerjaan.

Menurut Greenhaus & Allen (2022) *work-life balance* adalah keseimbangan antara keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sukmawati (2020) mendefinisikan *work-life balance* sebagai kondisi di mana individu dapat mengatur dan memenuhi tuntutan pekerjaan serta tanggung jawab keluarga dengan baik, sehingga keduanya dapat saling mendukung dan tidak saling mengganggu. Sedangkan menurut Nurhayati dan Rachmawati (2021) menyatakan bahwa *work-life balance* adalah upaya individu

untuk mengatur komitmen kerja dan tanggung jawab di rumah, sehingga keduanya dapat berjalan harmonis tanpa saling mengganggu.

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa, *work-life balance* adalah konsep yang kompleks yang melibatkan pengelolaan waktu, kualitas pengalaman, dan kepuasan individu dalam menjalankan peran di tempat kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan yang baik tidak hanya bermanfaat untuk kesehatan mental dan fisik, tetapi juga untuk produktivitas dan kepuasan hidup secara keseluruhan.

b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi *Work-life Balance*

Menurut Indriani dan Setiawan (2021), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Dukungan Sosial

Dukungan sosial dari keluarga, teman, dan rekan kerja sangat berperan dalam mencapai *work-life balance*. Ketika individu merasa didukung oleh orang-orang di sekitar mereka, baik secara emosional maupun praktis, mereka cenderung lebih mampu mengelola stres dan tuntutan dari pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dukungan ini menciptakan rasa aman dan meningkatkan kepercayaan diri dalam menjalankan berbagai peran.

2) Fleksibilitas Waktu Kerja

Fleksibilitas dalam jam kerja dan tempat kerja memberikan individu kemampuan untuk menyesuaikan pekerjaan dengan tanggung jawab keluarga. Misalnya, opsi untuk bekerja dari rumah atau jam kerja yang dapat disesuaikan memungkinkan karyawan untuk lebih mudah mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

3) Kepuasan Kerja

Kepuasan dalam pekerjaan sangat berpengaruh terhadap *work-life balance*. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi dan produktif, sehingga mereka dapat mengatur waktu dan energi dengan lebih baik. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan stres dan ketidakmampuan untuk mencapai keseimbangan.

4) Kebijakan Perusahaan

Kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, seperti cuti yang fleksibel, program kesejahteraan, dan pelatihan manajemen waktu, dapat membantu karyawan untuk lebih mudah mencapai *work-life balance*. Kebijakan yang ramah keluarga menunjukkan bahwa perusahaan menghargai kesejahteraan karyawan.

5) Komunikasi Yang Efektif

Komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Karyawan yang merasa bisa berbicara tentang kebutuhan dan tantangan mereka dengan atasan lebih mungkin untuk mendapatkan dukungan yang mereka perlukan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

c. Manfaat *Work-life Balance*

Manfaat *work-life balance* menurut Greenhaus dan Allen (2022) berkaitan dengan keseimbangan peran kerja dan non-kerja yang menghasilkan kepuasan hidup secara keseluruhan. Meliputi beberapa aspek positif yang dirasakan oleh individu maupun organisasi. Berikut penjelasannya antara lain :

1) Manfaat bagi individu

- a) Kesehatan fisik dan mental: Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu individu mengurangi stres, meningkatkan kesehatan mental, dan menghindari kelelahan kerja (*burnout*)
- b) Peningkatan kepuasan hidup: Individu yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja cenderung merasa lebih puas dengan kehidupan secara keseluruhan, termasuk dalam hubungan keluarga dan sosial

- c) Produktivitas pribadi: Dengan mengurangi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, individu dapat lebih fokus dan produktif dalam menjalankannya.

2) Manfaat bagi organisasi

- a) Meningkatkan produktivitas karyawan: Karyawan yang merasa seimbang dalam menjalankan peran mereka cenderung memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya.
- b) Mengurangi tingkat absensi dan *turnover*: Dengan memberikan fasilitas keseimbangan kehidupan kerja, organisasi dapat mengurangi tingkat absensi dan meningkatkan loyalitas karyawan.
- c) Citra positif organisasi: Organisasi yang mendukung keseimbangan hidup kerja memiliki reputasi baik di mata karyawan potensial dan masyarakat.

3) Hubungan interpersonal yang lebih baik

- a) Keharmonisan hubungan: keseimbangan kehidupan kerja memungkinkan individu menjaga hubungan yang harmonis dengan keluarga dan lingkungan sosial, sehingga mengurangi tekanan psikologis akibat konflik peran.

d. Indikator *Work-life Balance*

Menurut Greenhaus & Allen (2022) *work-life balance* dapat diukur dengan tiga indikator utama, yaitu :

1) *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Indikator ini berkaitan dengan alokasi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Time balance mencakup seberapa baik individu dapat mengatur waktu mereka sehingga tidak ada satu aspek yang mendominasi waktu yang seharusnya dihabiskan untuk aspek lain. Ini mencakup kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jam kerja yang ditetapkan dan memiliki waktu yang cukup untuk keluarga, hobi, dan aktivitas pribadi lainnya.

2) *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Involvement balance mengacu pada seberapa terlibat individu dalam kedua domain pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini berarti individu harus merasa terlibat dan berkontribusi dalam kedua aspek tersebut tanpa merasa tertekan atau terabaikan. Keseimbangan keterlibatan mencakup perasaan memiliki peran yang berarti baik di tempat kerja maupun dalam keluarga.

3) *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Satisfaction balance menilai seberapa puas individu dengan pengalaman mereka di kedua domain. Ini meliputi kepuasan terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi. Individu yang merasa puas dalam kedua aspek tersebut lebih cenderung untuk merasakan keseimbangan yang baik. Ketidakpuasan dalam salah satu area dapat mempengaruhi keseluruhan keseimbangan.

3. *Burnout*

a. Pengertian *Burnout*

Burnout adalah perubahan sikap dan perilaku secara psikologis yang bermanifestasi sebagai penarikan diri dari pekerjaan, ketidakberdayaan, keputusasaan, terjebak dalam kesedihan mendalam yang berujung pada perasaan lelah dan tidak berdaya yang terus-menerus, perasaan menganggur, bersikap kasar kepada orang lain, dan ketidakpedulian terhadap lingkungan (Mu'arif & Setiawati, 2021). *Burnout* merupakan gejala kelelahan yang disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan dan sering dialami oleh individu yang bekerja dalam situasi dimana mereka harus melayani kebutuhan orang banyak, sehingga menyebabkan kelelahan kronis, kebosanan, depresi, dan hasrat untuk menarik diri dari pekerjaan (Billah & Wahyuati, 2022) (Ananta & Suryawirawan, 2023). Sedangkan *burnout* menurut Maslach (2011) dalam Yulfanani & Roziana 2022 adalah sindrom psikologis yang ditandai oleh tiga dimensi utama: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi.

Dari pengertian *burnout* berdasarkan pendapat dari beberapa sumber yang disebutkan adalah : *burnout* adalah kondisi psikologis yang dialami oleh individu akibat tekanan dan tuntutan yang tinggi dari pekerjaan, terutama dalam situasi di mana mereka harus melayani kebutuhan banyak orang.

Gejala *burnout* meliputi kelelahan kronis, perasaan tidak berdaya, keputusasaan, dan penarikan diri dari pekerjaan. Hal ini dapat mengakibatkan perubahan perilaku dan sikap, seperti bersikap kasar kepada orang lain dan ketidakpedulian terhadap lingkungan sekitar. *Burnout* dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan kinerja individu, serta berdampak negatif pada hubungan kerja dan produktivitas keseluruhan organisasi. Penting bagi individu dan organisasi untuk mengenali tanda-tanda *burnout* dan mengambil langkah-langkah untuk mencegahnya. Pendekatan seperti manajemen stres, keseimbangan kerja-hidup, dan dukungan sosial dapat membantu mengurangi risiko terjadinya *burnout*. Selain itu, memastikan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, serta memberikan dukungan psikologis kepada karyawan, juga merupakan faktor penting dalam mencegah dan mengatasi *burnout* di tempat kerja. Menurut (Maslach, 2011) dalam (Yulfanani & Roziana, 2022), dimensi dan indikator *burnout* adalah kelelahan, depersonalisasi/sikap sinis dan penurunan prestasi.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout*

Yulfanani & Roziana (2022) mengemukakan faktor – faktor yang mempengaruhi *burnout* diantaranya sebagai berikut :

1) Beban Kerja Berlebihan

Beban kerja yang berlebihan disebut sebagai salah satu faktor utama penyebab *burnout*. Ketika seorang karyawan dihadapkan

pada tugas yang terus bertambah tanpa diiringi waktu istirahat yang cukup, hal ini menimbulkan kelelahan fisik dan mental yang berkepanjangan. Menurut Yulfanani dan Roziana, kondisi ini sering terjadi pada pekerjaan dengan target tinggi atau sektor yang menuntut produktivitas yang cepat. Tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan secara terus-menerus juga mempercepat kelelahan emosional, membuat karyawan merasa kewalahan dan kehilangan motivasi, yang akhirnya memicu burnout.

2) Kurangnya Dukungan Sosial

Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan sangat penting untuk kesehatan mental karyawan. Ketika dukungan ini kurang, karyawan sering kali merasa sendirian dan tidak dipedulikan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Menurut Yulfanani dan Roziana, perasaan isolasi dan kurangnya dukungan sosial meningkatkan tingkat stres karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kesejahteraan emosional mereka. Dukungan sosial yang rendah juga dapat memperlemah kinerja karyawan karena mereka tidak memiliki tempat untuk berbagi atau mengelola beban kerja secara emosional, sehingga memicu burnout.

3) Keseimbangan Kehidupan Kerja yang Buruk

Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga merupakan faktor signifikan dalam menyebabkan burnout. Dalam studi mereka, Yulfanani dan Roziana menyoroti bahwa

karyawan yang tidak dapat membagi waktu antara pekerjaan dan urusan pribadi sering kali merasa terjebak dalam rutinitas yang melelahkan. Kondisi ini terjadi karena sebagian besar waktu dan energi dicurahkan untuk pekerjaan, sehingga sedikit waktu tersisa untuk rekreasi, keluarga, atau kegiatan yang dapat mengisi ulang energi mereka. Ketidakseimbangan ini memicu perasaan stres dan kehilangan kontrol atas kehidupan pribadi, yang seiring waktu dapat mengarah pada burnout.

4) Kontrol Pekerjaan yang Rendah

Faktor lain yang mempengaruhi burnout adalah rendahnya kontrol atau otonomi dalam pekerjaan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka tidak memiliki kendali atas tugas-tugas mereka atau cara mereka menyelesaikan pekerjaan, hal ini menurunkan motivasi kerja. Yulfanani dan Roziana menemukan bahwa rendahnya kontrol pekerjaan berkontribusi pada kelelahan emosional karena karyawan merasa terjebak dalam sistem atau aturan yang kaku tanpa fleksibilitas untuk mengambil keputusan yang sesuai dengan kondisi mereka. Situasi ini menyebabkan rasa frustrasi dan hilangnya motivasi kerja, yang lama-kelamaan memicu burnout.

c. Cara Mengatasi *Burnout*

Menurut Yulfanani & Roziana (2022), Maslach mengemukakan beberapa cara untuk mengatasi burnout yang fokus pada pencegahan dan perbaikan di tempat kerja, antara lain:

1) Meningkatkan dukungan sosial

Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memperkuat hubungan antar rekan kerja serta antara atasan dan karyawan. Hal ini membantu mengurangi stres dan memberikan rasa aman kepada karyawan.

2) Pengelolaan beban kerja

Mengatur beban kerja agar lebih seimbang dengan kemampuan karyawan, serta memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengambil waktu istirahat yang cukup.

3) Memberikan otonomi dan kontrol

Karyawan yang merasa memiliki kontrol lebih dalam pekerjaannya cenderung lebih mampu mengatasi stres. Memberikan otonomi dalam membuat keputusan bisa mengurangi rasa kecewa dan lelah.

4) Pengembangan profesional

Menyediakan pelatihan atau kesempatan untuk pengembangan karir dapat meningkatkan keterampilan karyawan dan memberi mereka rasa pencapaian yang lebih besar, yang dapat mencegah kelelahan.

5) Keseimbangan kerja dan kehidupan

Mendorong karyawan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan memberikan sedikit kerja, serta mendukung mereka untuk mengelola waktu secara efektif.

d. Indikator *Burnout*

Menurut (Maslach, 2011) dalam (Yulfanani & Roziana, 2022) mengemukakan indikator dalam burnout antara lain :

1) Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*)

Kelelahan emosional adalah perasaan lelah dan kehabisan energi secara emosional akibat tekanan dan tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Pada tahap ini, individu merasa sangat kelelahan hingga kehilangan kemampuan untuk terlibat secara emosional dalam pekerjaannya. Menurut Maslach, kelelahan emosional merupakan aspek paling utama dalam burnout, karena individu merasa kehabisan tenaga, kurang antusias, dan sering mengalami stres yang berkepanjangan. Kelelahan emosional biasanya disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat, kurangnya waktu istirahat, dan kondisi pekerjaan yang menekan.

2) Depersonalisasi (*Depersonalization*)

Depersonalisasi, atau sikap sinis terhadap pekerjaan dan orang lain, adalah indikator kedua dari burnout. Dalam kondisi ini, individu mulai merasakan jarak emosional dari pekerjaannya dan cenderung mengembangkan sikap negatif atau apatis terhadap rekan kerja, atasan, maupun klien. Mereka bisa merasa terputus secara emosional, sehingga interaksi dengan orang lain terasa hambar atau tidak penting. Depersonalisasi biasanya muncul sebagai mekanisme pertahanan untuk mengatasi tekanan yang berlebihan, namun dapat

mengakibatkan hubungan kerja yang buruk serta berkurangnya kepuasan dan kualitas interaksi dalam pekerjaan.

3) Penurunan Pencapaian Diri (*Reduced Personal Accomplishment*)

Penurunan pencapaian diri adalah perasaan tidak mampu untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan atau memiliki dampak yang positif di lingkungan kerja. Pada tahap ini, individu merasa kurang percaya diri, tidak berkompeten, dan tidak mampu memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaannya. Mereka mungkin merasa bahwa usaha dan kerja keras yang dilakukan tidak berarti atau tidak diakui. Menurut Maslach, penurunan pencapaian diri ini sering kali disertai perasaan rendah diri dan kinerja yang menurun, yang memperburuk kondisi burnout dan memengaruhi produktivitas.

4. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah tugas, tanggung jawab, atau uraian pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu (Koesmowidjojo, 2017) dalam (Sugiyarti & Danarwati, 2021). Beban kerja mencakup kondisi pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu (Apriana *et al.*, 2021). Menurut Van Veldhofen & Taris (2021) beban kerja yakni merujuk pada jumlah pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu.

Kesimpulan dari definisi beban kerja berdasarkan pendapat dari beberapa sumber yang disebutkan adalah : bahwa beban kerja mengacu pada tugas, tanggung jawab, atau pekerjaan yang diamanahkan kepada seorang karyawan dan harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan. Beban kerja dapat bervariasi tergantung pada posisi, jabatan, dan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan. Penting bagi seorang karyawan dan organisasi untuk memahami beban kerja dengan baik untuk mengelola waktu dan sumber daya secara efisien guna mencapai hasil kerja yang optimal. Jika beban kerja tidak diatur dengan baik, dapat berdampak negatif pada kesehatan dan kinerja karyawan serta efisiensi dan produktivitas keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, manajemen beban kerja yang tepat menjadi penting dalam konteks produktivitas dan kesejahteraan karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Setiawan *et al.*, 2022 adalah :

1) Ketersediaan Sumber Daya

Ketersediaan sumber daya yang mencukupi, seperti peralatan, teknologi, atau jumlah tenaga kerja yang memadai, sangat penting untuk mengelola beban kerja. Ketika sumber daya terbatas, karyawan cenderung mengalami peningkatan beban kerja karena

mereka harus melakukan lebih banyak usaha untuk menyelesaikan tugas. Misalnya, jika alat atau teknologi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak tersedia atau rusak, karyawan harus mencari alternatif atau mengandalkan cara manual yang lebih memakan waktu dan energi. Akibatnya, waktu penyelesaian tugas menjadi lebih lama, dan karyawan merasa terbebani karena harus bekerja lebih keras dengan keterbatasan sumber daya.

2) Kompleksitas Tugas

Tingkat kesulitan atau kerumitan dari tugas yang harus diselesaikan sangat memengaruhi beban kerja karyawan. Tugas yang kompleks membutuhkan pemikiran, perencanaan, serta perhatian yang lebih tinggi, yang berarti karyawan perlu mengalokasikan lebih banyak waktu dan energi untuk menyelesaikannya. Setiawan *et al.* (2022) menunjukkan bahwa tugas-tugas yang membutuhkan pemahaman mendalam atau keterampilan khusus cenderung meningkatkan tekanan mental dan fisik pada karyawan. Kondisi ini terutama terjadi pada pekerjaan dengan persyaratan teknis atau analitis yang tinggi, di mana karyawan perlu berusaha lebih keras untuk memenuhi standar kinerja yang diharapkan.

3) Durasi dan Intensitas Jam Kerja

Durasi jam kerja yang panjang dan intensitas kerja yang tinggi, terutama tanpa adanya jeda atau waktu istirahat yang cukup, juga menambah beban kerja karyawan. Setiawan *et al.* (2022) mencatat

bahwa jam kerja yang terus-menerus tanpa istirahat membuat karyawan merasa lebih cepat lelah secara fisik dan mental. Selain itu, beban kerja menjadi semakin terasa berat jika karyawan sering kali harus lembur atau bekerja di luar jam kerja standar. Durasi dan intensitas kerja yang tinggi membuat tubuh dan pikiran karyawan tidak memiliki cukup waktu untuk pulih, sehingga berisiko menurunkan produktivitas dan meningkatkan kelelahan.

4) Tuntutan Peran yang Tinggi

Tuntutan peran yang tinggi atau ekspektasi berlebihan dari perusahaan atau manajemen dapat meningkatkan beban kerja secara signifikan. Ketika karyawan diharapkan untuk memenuhi target atau bekerja dalam batas waktu yang ketat, tekanan yang dirasakan menjadi lebih besar.

Menurut Setiawan *et al.* (2022), beban kerja juga bertambah apabila karyawan harus mengerjakan tugas-tugas di luar deskripsi pekerjaan atau mengalami konflik peran, seperti peran ganda yang menuntut mereka menjalankan tugas di luar tanggung jawab utama. Situasi ini menyebabkan perasaan tertekan dan menambah tingkat stres, karena karyawan berusaha memenuhi ekspektasi dari berbagai pihak.

5) Dukungan Sosial dan Lingkungan Kerja

Dukungan sosial dari rekan kerja, atasan, dan lingkungan kerja secara keseluruhan berperan penting dalam mengurangi beban

kerja yang dirasakan oleh karyawan. Penelitian Setiawan *et al.* (2022) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa didukung dalam bentuk bantuan, kolaborasi, atau komunikasi terbuka dengan rekan kerja dan atasan lebih mampu mengelola beban kerja secara efektif. Sebaliknya, ketika dukungan sosial kurang atau tidak ada, karyawan merasa terbebani karena mereka harus menyelesaikan tugas secara mandiri tanpa bantuan atau saran dari orang lain. Lingkungan kerja yang tidak mendukung membuat pekerjaan terasa lebih sulit dan meningkatkan stres, karena karyawan merasa harus mengatasi semua tantangan sendiri.

c. Cara Mengatasi Beban Kerja

Menurut Van Veldhofen & Taris (2021), cara mengatasi beban kerja fokus pada pengelolaan dan perubahan dalam organisasi yang dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Beberapa langkah yang disarankan antara lain:

1) Penataan ulang pekerjaan (*Job redesign*)

Mengubah cara pekerjaan disusun atau dibagi agar lebih seimbang dan dapat dikelola dengan baik. Ini termasuk memperjelas tanggung jawab dan memberikan kesalahan dalam cara menyelesaikan tugas.

2) Pengurangan beban kerja

Mengurangi jumlah tugas atau volume pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan

redistribusi tugas atau penambahan tenaga kerja untuk memastikan beban kerja lebih proporsional.

3) Pemberian otonomi

Memberikan lebih banyak kendali atau kebebasan kepada karyawan untuk mengelola pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki otonomi lebih dalam pekerjaan cenderung merasa lebih puas dan tidak merasa terbebani.

4) Pelatihan dan pengembangan keterampilan

Memberikan pelatihan yang relevan untuk meningkatkan keterampilan dan efisiensi karyawan, yang pada gilirannya dapat membantu mereka mengelola pekerjaan dengan lebih baik dan mengurangi rasa tertekan.

5) Dukungan sosial di tempat kerja

Menciptakan lingkungan yang mendukung dengan memperkuat hubungan sosial antara karyawan dan atasan atau rekan kerja. Dukungan sosial yang baik dapat mengurangi rasa kesepian dan stres akibat beban kerja yang tinggi.

6) Pengelolaan waktu

Mengajarkan teknik manajemen waktu yang efektif kepada karyawan untuk membantu mereka menyelesaikan tugas dengan lebih efisien tanpa merasa terbebani.

d. Indikator Beban Kerja

Menurut Van Veldhofen & Taris (2021) indikator- indikator yang menentukan beban kerja adalah sebagai berikut :

1) Beban Kerja Kuantitatif (*Quantitative Workload*)

Beban kerja kuantitatif berkaitan dengan jumlah tugas atau volume pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Indikator ini menunjukkan seberapa banyak pekerjaan yang diharapkan untuk diselesaikan karyawan dalam jangka waktu yang terbatas. Ketika jumlah pekerjaan yang diberikan melebihi kapasitas atau waktu yang tersedia, beban kerja kuantitatif menjadi tinggi dan dapat menimbulkan tekanan, terutama ketika target kerja atau deadline sulit untuk dipenuhi.

2) Beban Kerja Kualitatif (*Qualitative Workload*)

Beban kerja kualitatif mengacu pada tingkat kesulitan atau kompleksitas tugas yang diberikan kepada karyawan. Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan khusus, perhatian mendalam, atau kemampuan untuk berpikir kritis cenderung meningkatkan beban kerja kualitatif. Ketika tugas memerlukan keahlian khusus atau tuntutan pemecahan masalah yang rumit, karyawan perlu mengalokasikan energi mental yang lebih besar, sehingga beban kerja kualitatif terasa lebih berat.

3) Beban Kognitif (*Cognitive Workload*)

Beban kognitif merujuk pada jumlah proses mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Indikator ini mencakup seberapa banyak informasi yang perlu diingat atau diproses oleh karyawan untuk menyelesaikan tugasnya. Beban kognitif tinggi terjadi ketika pekerjaan membutuhkan pemrosesan informasi yang intensif atau pemecahan masalah yang rumit, sehingga memerlukan fokus dan konsentrasi penuh dari karyawan. Beban kognitif ini sering ditemukan pada pekerjaan yang membutuhkan pemikiran analitis atau perencanaan yang kompleks.

4) Beban Emosional (*Emotional Workload*)

Beban emosional berhubungan dengan tuntutan emosional dalam pekerjaan. Indikator ini terjadi ketika pekerjaan menuntut karyawan untuk mengelola atau menekan emosi mereka dalam situasi tertentu, seperti dalam layanan pelanggan atau profesi yang berhubungan langsung dengan publik. Beban emosional menjadi tinggi ketika karyawan diharapkan untuk tetap tenang, ramah, atau responsif dalam situasi yang sulit. Beban ini dapat berdampak pada kesejahteraan psikologis dan emosional karyawan karena mereka harus menyesuaikan respons emosionalnya terhadap tuntutan pekerjaan.

5) Beban Fisik (*Physical Workload*)

Beban fisik adalah indikator yang mengukur tuntutan fisik dalam pekerjaan, seperti angkat-mengangkat, berdiri dalam waktu lama, atau aktivitas fisik lainnya yang memerlukan kekuatan atau ketahanan fisik. Pekerjaan yang memiliki tuntutan fisik tinggi dapat menimbulkan kelelahan fisik yang lebih cepat, terutama jika tidak ada waktu istirahat yang cukup atau kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Beban fisik ini banyak ditemukan pada pekerjaan manual atau pekerjaan yang memerlukan aktivitas fisik berulang.

B. Penelitian Terdahulu

Menurut Randi (2018), penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan.

Tabel 2.1

Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Shinta <i>et, al</i> (2020) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Angkatan 2020)	<i>Work life Balance</i> (X1) Stres Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Variabel work life balance secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Variabel stres kerja secara parsial dan

			simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	I Wayan Agus A <i>et, al</i> (2021) Pengaruh Beban Kerja dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang)	Beban Kerja (X1) <i>Burnout</i> (X2) Kinerja Pegawai (Y) Kepuasan Kerja (Z)	1. Variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Variabel <i>Burnout</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja 3. Variabel Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. 4. Variabel <i>Burnout</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Muhamad Ohorela (2021) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura	Beban Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	1. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura
4.	A. Fathur Asari (2022) Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan	<i>Work-Life Balance</i> (X1) Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z)	1. Variabel <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJSTK Kacab Surabaya Karimunjawa.

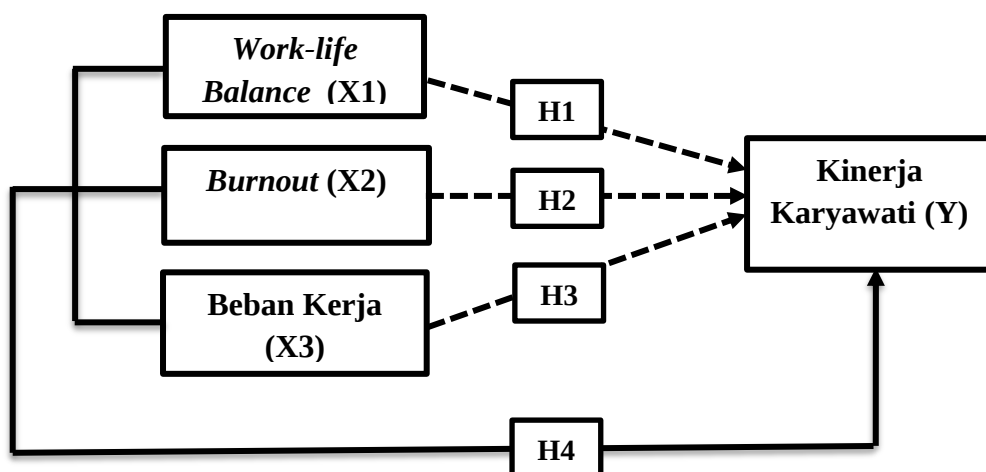
			2. Variabel <i>Work-life balance</i> memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja pada BPJSTK Kacab Surabaya Karimunjawa. 3. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan BPJSTK Kacab Surabaya Karimunjawa
5.	Jaya B & Azimi (2023) Pengaruh <i>Burnout</i> dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pamapersada Nusantara Site Aria di Kabupaten Tanah Bumbu	<i>Burnout</i> (X1) Motivasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Variabel <i>burnout</i> secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pama Persada Nusantara Site Aria di Kabupaten Tanah Bumbu 2. Variabel motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pama Persada Nusantara Site Aria di Kabupaten Tanah Bumbu
6.	M. Genta <i>et, al</i> (2023) Pengaruh <i>Burnout</i> dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu	<i>Burnout</i> (X1) <i>Work Life Balance</i> (X2) Kinerjs Pegawai (Y)	1. Variabel <i>burnout</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu 2. Variabel <i>work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu

7.	EGT Abimanyu (2024) Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Allam Medica Bumiayu	Beban Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi (X3) Budaya Organisasi (X4) Kinerja Karyawan (Y)	1. Variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. 2. lingkungan kerja, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
8.	Erna <i>et, al</i> (2024) Kepemimpinan, Beban Kerja dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang	Kepemimpinan (X1) Beban Kerja (X2) <i>Burnout</i> (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Variabel beban kerja dan <i>burnout</i> tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah disampaikan sebelumnya maka berikut merupakan kerangka konseptual penelitian ini :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Secara Simultan (bersama-sama) : 

Secara Parsial (satu per satu) : 

1. Variabel independen :

X1 : Variabel Work-life Balance

X2 : Variabel Burnout

X3 : Variabel Beban Kerja

2. Variabel dependen :

Y : Kinerja Karyawati

D. Hipotesis

Hipotesis adalah pendapat, pernyataan atau kesimpulan yang masih kurang atau belum selesai atau masih bersifat sementara. Menurut Sugiyono (2019) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. sesuai dengan permasalahan penelitian yang telah dirumuskan diatas maka hipotesis yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

- a. H_{01} : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Departemen Penjualan Offline di Ritel Kosmetik “Najmia Beauty”.
- b. H_{a1} : Terdapat pengaruh secara parsial variabel terhadap *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Departemen Penjualan Offline di Ritel Kosmetik “Najmia Beauty”

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

- a. H_{02} : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Departemen Penjualan Offline di Ritel Kosmetik “Najmia Beauty”.
- b. H_{a2} : Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Departemen Penjualan Offline di Ritel Kosmetik “Najmia Beauty”.

3. Pengujian Hipotesis ketiga (H3)

- a. H_{03} : Tidak Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Departemen Penjualan Offline di Ritel Kosmetik “Najmia Beauty”.
- b. H_{a3} : Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Departemen Penjualan Offline di Ritel Kosmetik “Najmia Beauty”.

4. Pengujian Hipotesis Keempat (H4)

- a. H_{04} : Tidak Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *Work-life Balance*, *Burnout* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Departemen Penjualan Offline di Ritel Kosmetik “Najmia Beauty”.
- b. H_{a4} : Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *Work-life Balance*, *Burnout* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Departemen Penjualan Offline di Ritel Kosmetik “Najmia Beauty”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini akan membahas dan menemukan pengaruh secara langsung dan tidak langsung tentang *work-life balance*, *burnout*, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian departemen penjualan offline di ritel kosmetik Najmia Beauty. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Metode penelitian kuantitatif yang digunakan adalah dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh hubungan *work-life balance* (X1), *burnout* (X2), dan beban kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam penelitian ini yaitu di ritel kosmetik Najmia Beauty. Dalam hal ini, terdapat latar belakang pemilihan lokasi penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Objektif

Najmia Beauty merupakan perusahaan ritel kosmetik multibrand yang berlokasi di tiga tempat yaitu Tembalang (Jl.Prof.Soedarto No.10, Pedalangan, Kec.Tembalang), UNNES (Ruko Taman Siswa, Jl. Taman Siswa No.33 Semarang), Ungaran (Jl. Diponegoro, Genuk Barat, Kec.

Ungaran Barat Semarang). Penelitian ini dilakukan karena di perusahaan ini terdapat permasalahan yang berhubungan dengan *work-life balance*, *burnout*, beban kerja dan kinerja karyawan.

2. Subjektif

Penulis sebagai karyawan di Najmia Beauty. Dalam perusahaan tersebut terdapat permasalahan yang diamati oleh penulis, sehingga penulis akan meneliti permasalahannya yaitu *work-life balance*, *burnout*, beban kerja dan kinerja karyawan.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Handayani (2020) Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada toko ritel kosmetik yang berjumlah 53 karyawan.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Tujuan pengambilan sampel adalah supaya sampel yang diambil dapat memberikan informasi yang cukup untuk dapat mengestimasi jumlah populasinya.

Jenis nonprobability sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Menurut

Sugiyono (2017) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan toko ritel kosmetik Najmia Beauty yang berjumlah 53 karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan data menurut sumber pengambilan data dan data menurut sifat yang pengambilan data dapat dijelaskan berikut ini:

1. Pengelompokan data menurut sumber pengambilannya.

Berdasarkan sumber pengambilannya, data dibedakan menjadi data primer dan sekunder.

- a. Data Primer.

Menurut Sugiyono (2019) Data Primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

- b. Data Sekunder.

Sugiyono (2019) Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung diterima oleh pengumpul data, bisa

melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang diperlukan data primer.

Penelitian ini menggunakan sumber data primer karena data tersebut secara langsung dikumpulkan kepada peneliti.

2. Pengelompokan data menurut sifatnya:

a. Data Kualitatif.

Sugiyono (2015) Data kualitatif dapat didefinisikan sebagai data yang berbentuk kata, skema, dan gambar.

b. Data Kuantitatif.

Sugiyono (2018) Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkret, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif karena proses pengolahan data memakai aplikasi SPSS.

D. Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Dalam kaitannya penelitian yang dianggap sebagai pedoman atau landasan yang baik dimana dalam hal ini pengambilan data

maupun dalam melakukan analisis data sehingga akan memberikan arah yang baik.

a. Variabel Terikat (*Dependent Variable*).

Variabel terikat adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja (Y).

b. Variabel Bebas (*Independent Variable*).

Variabel bebas merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah work-life balance (X1), burnout (X2), beban kerja (X3).

2. Indikator Penelitian

Indikator yang digunakan sebagai acuan penelitian dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
<i>Work-life Balance</i> (X1)	1. <i>Time balance</i> (keseimbangan waktu) 2. <i>Involvement balance</i> (keseimbangan keterlibatan) 3. <i>Satisfaction balance</i> (keseimbangan kepuasan) Greenhaus & Allen (2022)	Skala Likert

Burnout (X2)	1. Kelelahan emosional (<i>Emotional exhaustion</i>) 2. Depersonalisasi (<i>Depersonalization</i>) 3. Penurunan pencapaian diri (<i>Reduced personal accomplishment</i>) Maslach (2011) dalam (Yulfanani & Roziana, 2022)	Skala Likert
Beban Kerja (X3)	1. Beban kerja kuantitatif 2. Beban kerja kualitatif 3. Beban kognitif 4. Beban emosional 5. Beban fisik Van Veldhofen & Taris (2021)	Skala Likert
Kinerja (Y)	1. Produktivitas 2. Kualitas kerja 3. Komitmen 4. Inisiatif 5. Kerjasama tim 6. Disiplin Mangkunegara dalam (Abidin & Sasongko, 2022)	Skala Likert

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

E. Teknik Pengumpulan data

1) Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Peneliti memperoleh data yang diperlukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis disertai alternatif jawaban yang akan dipilih oleh responden. Pengajuan pertanyaan / pernyataan dengan menggunakan angket.

Alat ukur atau instrumen yang dipakai adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dalam Sugiyono (2017). Pada tabel 3.1 adalah hasil dari kuesioner yang diukur dengan menggunakan skala likert, dimana setiap pertanyaan mempunyai nilai dan bobot jawaban sebagai berikut:

- a. Jawaban sangat setuju diberikan skor 5 (lima).
- b. Jawaban setuju diberikan skor 4 (empat).
- c. Jawaban kurang setuju diberikan skor 3 (tiga).
- d. Jawaban tidak setuju diberikan skor 2 (dua).
- e. Jawaban sangat tidak setuju diberikan skor 1 (satu).

2) Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menganalisis isi dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh informasi bukan dari narasumber, tetapi memperoleh informasi dari macammacam sumber tertulis.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis sebagian dari penelitian ini. Data yang diperoleh tidak akan ada artinya jika dilakukan analisis terhadap data tersebut. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden. Analisis data dalam penelitian

ini dengan memanfaatkan program aplikasi SPSS sebagai media perhitungan statistiknya. Analisis data diawali dengan uji instrument penelitian terlebih dahulu sebelum instrumen penelitian tersebut digunakan untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Analisis data dilanjutkan dengan menganalisa instrument penelitian yang telah menghasilkan data dan pada akhirnya dilakukan pengajuan hipotesa.

1. Uji Instrumen

Uji Instrumen adalah uji yang digunakan untuk alat ukur untuk mengukur kelayakan dan konsistensi pada pernyataan kuesioner yang ada pada penelitian.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah sebuah uji untuk mengukur valid (sah) tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat menjawab dan mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 25. Uji validitas digunakan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r -tabel dengan menggunakan rumus *degree of freedom* atau $df = n - 2$. Jika r -hitung lebih besar dari r -tabel dan bernilai positif maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dan sebaliknya, jika r -hitung lebih kecil dari r -tabel, maka pertanyaan indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011). Uji validitas sebaiknya dilakukan pada

setiap butir pertanyaan untuk diuji validitasnya. Hasil r -hitung dibandingkan dengan r -tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel maka item pertanyaan adalah valid
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel maka item pertanyaan tidak valid

Untuk melakukan uji validitas digunakan rumus korelasi produk momen menurut Simamora dalam Ghazali (2019) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y^2)$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Hasil uji validitas yang dilakukan pada 10 responden diluar dari responden penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrumen (alat ukur) penelitian. Berikut hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Sig.	Keterangan
X1.1	0,647	0,632	0,043	VALID
X1.2	0,647	0,632	0,043	VALID
X1.3	0,805	0,632	0,005	VALID
X1.4	0,744	0,632	0,014	VALID
X1.6	0,826	0,632	0,003	VALID
X2.1	0,713	0,632	0,021	VALID
X2.2	0,871	0,632	0,001	VALID
X2.3	0,710	0,632	0,021	VALID
X2.4	0,780	0,632	0,008	VALID
X2.5	0,786	0,632	0,007	VALID
X2.6	0,722	0,632	0,018	VALID
X3.1	0,768	0,632	0,010	VALID
X3.2	0,722	0,632	0,018	VALID
X3.3	0,861	0,632	0,001	VALID
X3.4	0,713	0,632	0,021	VALID
X3.5	0,805	0,632	0,005	VALID
X3.6	0,871	0,632	0,001	VALID
Y1	0,785	0,632	0,007	VALID
Y2	0,758	0,632	0,011	VALID
Y3	0,736	0,632	0,015	VALID
Y4	0,868	0,632	0,001	VALID
Y5	0,914	0,632	0,000	VALID
Y6	0,780	0,632	0,008	VALID

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2025

Dari hasil uji validitas yang tercantum pada tabel 3.2 diatas, dapat diketahui bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari t tabel. Hasil ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan kuesioner dapat dikatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar r tabel. Berdasarkan hasil tersebut, semua pernyataan dalam kuesioner dapat

dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 menurut Iman Ghazali (2015). Untuk mengukur reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menurut Iman Ghazali (2015) digunakan pengukuran secara *One Shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan menggunakan bantuan SPSS versi 25 dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Cronbach Alpha > 0,70 maka item pertanyaan adalah reliabel
- 2) Jika nilai Cronbach Alpha < 0,70 maka item pertanyaan adalah tidak reliabel.

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan :

α = Nilai reliabilitas

$\sum si$ = varians skor tiap item pertanyaan

st = varians total

K = jumlah item pertanyaan

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 10 responden diluar sampel sesungguhnya untuk menguji alat ukur penelitian. Hasil uji reliabilitas terhadap 10 responden sebagai berikut:

Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas

NO.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	0,824	> 0,70	Reliabel
2	0,856	> 0,70	Reliabel
3	0,877	> 0,70	Reliabel
4	0,891	> 0,70	Reliabel

Sumber Data diolah oleh peneliti 2025

. Berdasarkan hasil pengolahan data uji reliabilitas pada tabel 3.3, terlihat bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Berdasarkan hasil tersebut, semua pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian

2. Uji Korelasi

Menurut Sugiyono (2016) korelasi adalah analisis untuk mencari kekuatan hubungan antar dua variabel bila datanya berbentuk interval atau rasio dan apabila sumber data keduanya sama.

a. Analisis Korelasi Sederhana.

Analisis korelasi sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mencari hubungan atau menguji signifikan hipotesis asosiatif

dari satu variabel independen/bebas (X) dan satu variabel dependen/terikat (Y). Rumus korelasi sederhana sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y^2)$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

b. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mencari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan. Rumus korelasi sebagai berikut :

$$R_{x_1x_2x_3y} = \sqrt{\frac{r^2x_{1y} + r^2x_{2y} + r^2x_{3y} + 2.rx_{1y}.rx_{2y}.rx_{3y}.rx_{1x_2x_3}}{1 - r^2x_{1x_2x_3}}}$$

Keterangan :

R = Korelasi berganda antara X dan Y

r = Korelasi sederhana antara X dan Y

X= Variabel independen

Y= variabel dependen

Pedoman interpretasi korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4
Interpretasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Siregar dalam Haryadi (2020)

3. Uji Regresi

Uji regresi dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS Versi 25 yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Regresi Linier Sederhana.

Analisis ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara persial (satu per satu). Adapun rumus analisa regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien

x = Variabel bebas

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier digunakan untuk menguji dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Ghozali (2018) uji regresi linier sederhana menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

A = Bilangan Konstanta

b_1 = Koefisien regresi pertama

b_2 = Koefisien regresi kedua

X_1 = Variabel independen pertama

X_2 = Variabel independen kedua

X_3 = Variabel independen ketiga

e = Error

4. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Uji Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh suatu tingkatan antar hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2016).

5. Uji Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara parsial menggunakan uji t, sedangkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara simultan menggunakan uji f.

a. Uji t (Pengujian secara Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) secara parsial ada atau tidaknya pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikansi < 0.025 , atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y menurut Bahri dan Chairatun Nisa (2017). Menurut Ghozali (2016) uji t digunakan untuk menguji signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Kriteria dalam pengujian t sebagai berikut :

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata α 5% uji dua arah, 5% atau 0,025.

- a. $H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - b. $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan t_{hitung} dan tingkat signifikansi 0,025 di peroleh hasil dari pengolahan data melalui SPSS versi 25.
 - 3) Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$ dengan keterangan df (*degree of freedom*) atau derajat kebebasan, n adalah number atau jumlah responden, k adalah konstruk atau jumlah variabel bebas, dan 1 adalah rumus atau dengan asumsi jumlah Y.
 - 4) Kriteria hasil pengujian sebagai berikut:
 - a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi berpengaruh signifikan.
 - b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi tidak berpengaruh signifikan.

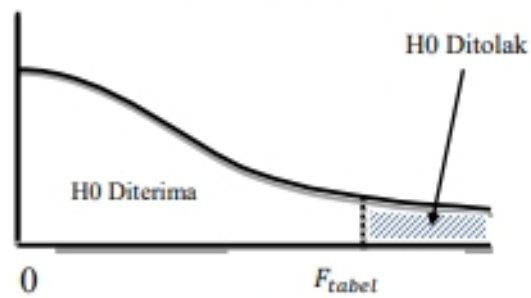


Gambar 3.1
Uji t Parsial

b. Uji F (Pengujian secara Simultan)

Menurut Ghozali (2019) Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Dalam uji F menggunakan bantuan SPSS versi 25. Langkah-langkah dalam melakukan uji f adalah sebagai berikut :

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji satu arah)
 - a. $H_0 = \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
 - b. $H_a = \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan nilai t_{hitung} dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS.
- 3) Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$
- 4) Kriteria hasil pengujian sebagai berikut :
 - a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara bersama-sama variabel independen (X) dapat mempengaruhi variabel dependen (Y).
 - b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga variabel independen (X) tidak dapat mempengaruhi variabel dependen (Y).



Gambar 3.2
Uji F Simultan

Uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel dependen. Variabel bebas pada penelitian ini adalah *work-life balance* (X1), *burnout* (X2), dan beban kerja (X3) serta variabel terikatnya kinerja karyawan (Y). Uji simultan F dilakukan bersama-sama untuk membuktikan pengaruh variabel *work-life balance* (X1), *burnout* (X2), dan beban kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Perusahaan

1. Gambaran Umum Perusahaan

Perusahaan memiliki nama lengkap CV. NJ Aura Cantik didirikan oleh pasangan suami istri Bapak Hardin Wijaya dan Ibu Yunistya Dwi Pravitasari. Biasa dikenal dengan Najmia Beauty. CV. NJ Aura Cantik atau lebih dikenal dengan Najmia Beauty merupakan perusahaan yang bergerak dibidang retail dan distribusi kosmetik *multi brand* di Semarang. Perusahaan ini beralamat di Jl. Arya Mukti Timur. No.79, Pedurungan Lor, Kec. Pedurungan, Kota Semarang, Jawa Tengah 50192. Perusahaan ini telah berdiri dari tahun 2016 yang pada mulanya perusahaan ini hanya mengandalkan pada penjualan onlinenya saja. Seiring berjalannya waktu dan viralnya produknya di media sosial pada tahun 2022 dari situ Najmia Beauty mendirikan toko *offline* pertamanya yakni di Tembalang (Jl. Prof. Soedaerto No.10. Pedalangan, Kec. Tembalang, Kota Semarang, Jawa Tengah 50269). Seiring dengan banyaknya pelanggan serta viralnya di media sosial berkembanglah menjadi dua cabang yakni di daerah UNNES (Ruko Taman Siswa No.33, Sekaran, Gunung Pati, Kota Semarang Jawa Tengah) dan Ungaran (Jl. Diponegoro, Genuk Barat, Genuk, Kecamatan Ungaran Barat, Kabupaten Semarang). Dari banyaknya cabang Najmia Beauty, hal tersebut diwujudkan dengan pemenuhan pendukung karyawan profesional pada bidang kerjanya di retail kosmetik. Karyawan di CV. NJ

Aura Cantik terdiri dari beberapa devisi yakni ada admin online, pengemasan, konten, dan penjualan offline.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadikan Najmia Beauty sebagai toko retail dan distributor terlengkap, terpercaya serta terunggul dalam pelayanan dibidang kecantikan dan perawatan di Indonesia.

b. Misi

- 1) Memperkuat *brand image* Najmia Beauty sebagai toko kosmetik unggulan di pasar kosmetik Indonesia
- 2) Memperluas segmen pasar untuk membangun jaringan yang kuat dilandasi oleh semangat untuk maju dan kinerja yang profesional
- 3) Memberikan mutu layanan terbaik bagi kepuasan pelanggan
- 4) Melakukan pengembangan dan pemberdayaan SDM secara berkesinambungan agar dapat mendukung kegiatan operasional yang efektif dan efisien. Menciptakan nilai yang optimal bagi pertumbuhan perusahaan.

B. Identifikasi Responden

Penelitian dilakukan di Najmia Beauty bagian departemen penjualan offline dalam penyebaran kuesioner, penelitian ini berhasil mendapatkan sebanyak 53 responden dari kuesioner yang didistribusikan. Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di Najmia Beauty untuk analisis pendahuluan, terlebih dahulu akan disajikan deskripsi mengenai

karakteristik responden yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden yang menjadi obyek penelitian, berikut ini akan diuraikan berdasarkan nama, jabatan, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan mulai 2 Maret – 15 Maret 2025.

1. Identifikasi Responden Berdasarkan Jabatan

Identifikasi responden berdasarkan jabatan dilakukan untuk memahami bagaimana distribusi jabatan karyawan Najmia Beauty, khususnya di departemen penjualan offline. Dengan mengetahui proporsi responden dari masing-masing jabatan, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai karakteristik responden dan bagaimana faktor-faktor yang diteliti berpengaruh terhadap mereka. Berikut adalah distribusi responden berdasarkan jabatan :

Tabel 4.1
Hasil Identifikasi Berdasarkan Jabatan Responden

Jabatan	Jumlah	Persentase
SPV	3	5,7%
Asisten SPV	2	3,8%
Admin	3	5,7%
Kasir/Pramuniaga	15	28,3%
BA (Beauty Advdisor)	30	56,6%
JUMLAH	53	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan dari tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak pada jabatan BA (Beauty Advdisor) yang berjumlah 30 responden dengan presentase 56,6% , jabatan kasir/pramuniaga berjumlah 15 responden dengan presentase 28,3%, jabatan admin

berjumlah 3 responden dengan presentase 5,7% sama seperti jabatan SPV dan asisten SPV berjumlah 2 dengan presentase 3,8%.

2. Identifikasi Responden Berdasarkan Umur

Identifikasi responden berdasarkan umur bertujuan untuk memahami distribusi usia karyawan dalam penelitian dan bagaimana faktor usia dapat berpengaruh terhadap variabel yang diteliti. Usia sering kali dikaitkan dengan tingkat pengalaman kerja, daya tahan terhadap stres, serta kemampuan dalam mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berikut tabel data berdasarkan umur yang telah dikumpulkan oleh peneliti :

Tabel 4.2
Hasil Identifikasi Berdasarkan Umur Responden

Umur	Jumlah	Persentase
18-21 Tahun	8	15,1%
22-25 Tahun	23	43,4%
26-29 Tahun	18	34%
30-35 Tahun	4	7,5%
JUMLAH	53	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa usia responden di Najmia Beauty didominasi oleh usia 22-25 tahun yang berjumlah 23 dengan presentase 43,4%. Diikuti yang paling rendah yakni pada usia 30-35 tahun dengan presentase 7,5%.

3. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin bertujuan untuk mengetahui distribusi gender dalam penelitian ini. Namun, karena

penelitian ini secara khusus meneliti karyawan di departemen penjualan offline Najmia Beauty, seluruh responden adalah 100% perempuan. Hal ini mencerminkan karakteristik industri ritel kosmetik yang umumnya didominasi oleh tenaga kerja perempuan, terutama dalam posisi yang berhubungan langsung dengan pelanggan. Berikut adalah tabel data berdasarkan jenis kelamin yang telah dikumpulkan oleh peneliti :

Tabel 4.3
Hasil Identifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Wanita	53	100%
JUMLAH	53	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa seluruh responden di Najmia Beauty adalah 100% wanita.

4. Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Identifikasi responden berdasarkan pendidikan terakhir bertujuan untuk memahami latar belakang karya akademik yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Tingkat pendidikan dapat berpengaruh terhadap cara karyawan mengelola *work-life balance*, tingkat *burnout*, serta cara mereka menghadapi beban kerja dan meningkatkan kinerja. Berikut tabel data berdasarkan pendidikan terakhir yang telah dikumpulkan peneliti :

Tabel 4.4
Hasil Identifikasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SD	0	0%
SMP/Sederajat	0	0%
SMA/Sederajat	46	86,8%
D3/ Sederajat	0	0%
S1	7	13,2%
JUMLAH	53	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden terbanyak berdasarkan pendidikan terakhir didominasi pada SMA/Sederajat yang berjumlah 46 dengan presentase 86,8%. Diikuti dengan S1 yakni dengan presentase 13,2% yang berjumlah 7 responden.

5. Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Identifikasi responden berdasarkan masa kerja bertujuan untuk memahami tingkat pengalaman kerja karyawan di Najmia Beauty. Masa kerja dapat mempengaruhi bagaimana karyawan menghadapi keseimbangan kehidupan kerja, kelelahan, dan beban kerja, serta bagaimana pengalaman mereka berkontribusi terhadap kinerja di tempat kerja. Berikut tabel data berdasarkan masa kerja yang telah dikumpulkan oleh peneliti :

Tabel 4.5
Hasil Identifikasi Berdasarkan Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
<1 Tahun	17	32,1%
>1 Tahun	36	67,9%
JUMLAH	53	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden terbanyak didominasi pada masa kerja >1 tahun yang berjumlah 36 responden dengan persentasenya 67,9%. Diikuti juga pada masa jabatan <1 tahun yang berjumlah 17 dengan persentasenya 32,1%.

C. ANALISIS DATA

Analisis data diperlukan dalam sebuah penelitian untuk membuat sebuah keputusan dimana diterima atau ditolaknya hipotesa yang sudah ditentukan sebelumnya. Analisis data yang digunakan penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25 sebagai media perhitungan statistiknya. Hasil penyebaran kuesioner melalui berbagai analisis sebagai berikut :

1) Uji Korelasi

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui pola dan keeratan hubungan antara dua variabel atau lebih. Interpretasi uji korelasi sebagai berikut:

a. Uji Korelasi Sederhana

Uji Korelasi Sederhana digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai 1. Nilai yang semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antar dua variabel semakin kuat. Sebaliknya jika nilai korelasi mendekati 0, berarti hubungan antar dua variabel semakin lemah. Jika nilai korelasi bersifat positif, maka hubungan antar dua variabel bersifat berlainan arah. Hasil dari pengolahan data uji korelasi sederhana menggunakan aplikasi SPSS 25 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Uji Korelasi Sederhana

		Correlations			
		WorkLifeBalance	Burnout	BebanKerja	Kinerja
WorkLifeBalance	Pearson Correlation	1	.265	.360**	.218
	Sig. (2-tailed)		.055	.008	.116
	N	53	53	53	53
Burnout	Pearson Correlation	.265	1	.726**	.082
	Sig. (2-tailed)	.055		.000	.559
	N	53	53	53	53
BebanKerja	Pearson Correlation	.360**	.726**	1	.117
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.406
	N	53	53	53	53
Kinerja	Pearson Correlation	.218	.082	.117	1
	Sig. (2-tailed)	.116	.559	.406	
	N	53	53	53	53

Sumber: Data Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.6 hasil uji korelasi sederhana antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

- 1) Uji korelasi antara variabel *Work-Life Balance* (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,218 dan bernilai positif. Maka dapat diartikan bahwa hubungan variabel *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan berada pada kategori “rendah” karena terletak pada interval nilai koefisien korelasi 0,200-0,399. Nilai positif menunjukkan hubungan antara variabel *Work-Life Balance* bersifat searah.

Artinya semakin tinggi *Work-Life Balance*, maka akan semakin tinggi nilai kinerja karyawan.

- 2) Uji korelasi variabel *Burnout* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien 0,082 dan bernilai positif. Maka dapat diartikan bahwa hubungan variabel *Burnout* terhadap kinerja dalam kategori “sangat rendah” karena terletak pada interval nilai koefisien korelasi 0,00-0,199. Nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *Burnout* terhadap kinerja karyawan bersifat searah. Artinya semakin tinggi *Burnout*, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
- 3) Uji korelasi antara variabel Beban Kerja (X3) terhadap kinerja (Y) dengan nilai koefisien 0,117 dan bernilai positif. Maka dapat diartikan bahwa hubungan variabel Beban Kerja terhadap kinerja berada dalam kategori “sangat rendah” karena terletak pada interval nilai koefisien korelasi 0,00-0,199. Nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara Beban Kerja terhadap kinerja bersifat searah. Artinya semakin tinggi Beban Kerja maka akan semakin rendah nilai kinerja karyawan.

b. Uji Korelasi Berganda

Uji korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Hasil dari uji korelasi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Uji Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.222 ^a	.049	-.009	2.23149

Sumber : Data Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa uji korelasi berganda variabel *work-life balance* (X1), *burnout* (X2), dan beban kerja (X3) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,222. Berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi hubungan *work-life balance* (X1), *burnout* (X2), dan beban kerja (X3) terhadap kinerja (Y) berada dalam kategori “rendah” karena nilai koefisien korelasi terletak pada interval 0,20-0,399.

2) Uji Regresi

Uji regresi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Terdapat dua uji regresi, antara lain sebagai berikut :

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana/ adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Hasil oleh data analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program aplikasi SPSS 25 diperoleh dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Sederhana *Work-Life Balance* (X1) Terhadap
Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	23.204	2.639		.000
	WorkLifeBalance	.185	.116	.218	.116

Sumber : Data Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa persamaan regresi variabel *Work-Life Balance* terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebagai berikut :

$$Y = 23,204 + 0,185 (X1)$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, dapat terlihat bahwa nilai constant kinerja (Y) sebesar 0,000 dan bertanda positif, dan nilai *work-life balance* (X1) 0,185 juga bernilai positif. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *work-life balance* terhadap kinerja. Artinya jika *work-life balance* sama dengan 0 atau tetap, maka kinerja sama dengan nilai konstan yaitu sebesar 23,204 atau jika *work-life balance* mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,185.

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Sederhana *Burnout* (X2) Terhadap Kinerja
Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	26.508	1.541		.000
	Burnout	.048	.082	.082	.559

Sumber : Data Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa persamaan regresi variabel *Burnout* terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebagai berikut :

$$Y = 26,508 + 0,048 (X2)$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, dapat terlihat bahwa nilai constant kinerja (Y) sebesar 0,000 dan bertanda positif, dan nilai *burnout* (X2) 0,048 juga bernilai positif. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *burnout* terhadap kinerja. Artinya jika *burnout* sama dengan 0 atau tetap, maka kinerja sama dengan nilai konstan yaitu sebesar 26,508 atau jika *burnout* mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,048.

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Sederhana Beban Kerja (X3)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.401	1.226		21.525	.000
BebanKerja	.050	.060	.117	.838	.406

Sumber : Data Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa persamaan regresi variabel Beban Kerja terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebagai berikut :

$$Y = 26,401+ 0,050 (X3)$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, dapat terlihat bahwa nilai constant kinerja (Y) sebesar 0,000 dan bertanda positif, dan nilai beban kerja (X2)

0,050 juga bernilai positif. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel beban kerja terhadap kinerja. Artinya jika beban kerja sama dengan 0 atau tetap, maka kinerja sama dengan nilai konstan yaitu sebesar 26,401 atau jika beban kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,050.

b. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji berganda dengan menggunakan program aplikasi SPSS 25 sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1 (Constant)	23.164	2.855		8.114	.000
WorkLifeBalance	.171	.126	.203	1.358	.181
Burnout	-.004	.119	-.007	-.033	.974
BebanKerja	.021	.090	.048	.231	.818

Sumber : Data Diolah Peneliti 2025

Pada tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan nilai persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 23,164 + 0,171 X_1 - 0,004 X_2 + 0,021 X_3$$

Dari nilai persamaan regresi yang diperoleh menunjukkan bahwa :

a) Nilai koefisien regresi variabel *work-life balance* (X1) sebesar 0,171.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel lain bernilai tetap dan variabel

work-life balance (X1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel kinerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,171.

- b) Nilai koefisien regresi variabel *burnout* (X2) sebesar -0,004. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lain bernilai tetap dan variabel *burnout* (X2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel kinerja (Y) mengalami penurunan sebesar 0,004.
- c) Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X3) sebesar 0,021. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lain bernilai tetap dan variabel beban kerja (X3) mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel kinerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,021.
- d) Jika variabel *work-life balance* (X1), *burnout* (X2), dan beban kerja (X3) bernilai 0, maka kinerja akan mempunyai nilai yang sama dengan nilai konstan sebesar 23,164. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel *work-life balance*, *burnout* dan beban kerja tidak ada atau bernilai 0, maka nilai kinerja tetap memiliki nilai yang sama dengan nilai konstan yaitu 23,164.

3) Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel *work-life balance*, *burnout*, dan beban kerja secara simultan terhadap variabel kinerja. Semakin sebar nilai determinasinya, maka semakin baik variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Berikut dari uji koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 25 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.222 ^a	.049	-.009	2.23149

Sumber : Data Diolah Peneliti 2025

Hasil pengolahan data 4.12 diatas dapat disimpulkan hasil model summary didapatkan angka untuk Adjusted R Square bernilai negatif yaitu – 0,009. Artinya bahwa variasi variabel dependen (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen (*work-life balance*, *burnout* dan beban kerja) sebesar - 0,9% , sisanya sebesar (100% - 0,9%) = 99,1%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Menurut (Damodar N. Gujarati ,2003) dalam (Muhammad Yusuf, 2019) jika dalam uji empiris didapat nilai Adjust R Square bernilai negatif, maka dianggap nol atau variabel bebas sama sekali tidak mampu menjelaskan varians dari variabel terkaitnya.

4) Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikasi variabel yaitu *work-life balance* (X1), *burnout* (X2), dan beban kerja (X3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun kriteria dari uji statistik t :

1. Jika nilai signifikasi uji t > 0,025 maka Ho diterima dan Ha ditolak.
Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Jika signifikansi uji $t < 0,025$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dan menggunakan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ ($df = 53 - 3 - 1 = 49$)

Hasil uji t (parsial) menggunakan program SPSS versi 25 sebagaimana dapat dilihat pada hasil perhitungannya diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.164	2.855		8.114	.000
WorkLifeBalance	.171	.126	.203	1.358	.181
Burnout	-.004	.119	-.007	-.033	.974
BebanKerja	.021	.090	.048	.231	.818

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.13, tersebut diatas uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Variabel *Work-life Balance* (X_1)

a) Menyusun Hipotesis

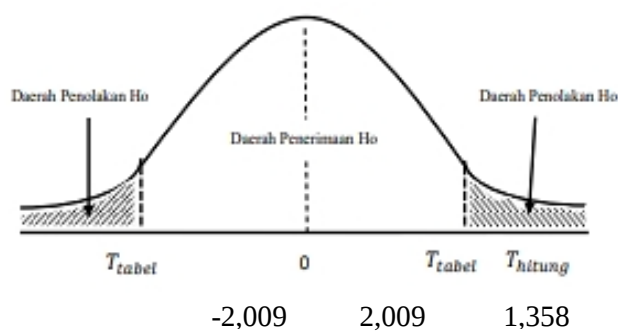
H_{01} : *Work-life Balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

H_{a1} : *Work-life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Memutuskan menerima atau menolak Hipotesis

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa variabel *work-life balance* mempunyai t hitung sebesar 1,358, sedangkan t tabel dengan taraf 0,025 (uji dua arah) yaitu 2,009, artinya t hitung $< t$ tabel yakni $1,358 < 2,009$. Nilai signifikansi variabel *work-life balance* sebesar 0,181 yang artinya $> 0,025$. Maka H_{a1} ditolak dan H_{o1} diterima atau tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan *work-life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t secara parsial antara *work-life balance* dan kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.1

Uji t (Parsial) Work-life Balance (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah Peneliti 2025

2) Variabel Burnout (X2)

a) Menyusun Hipotesis

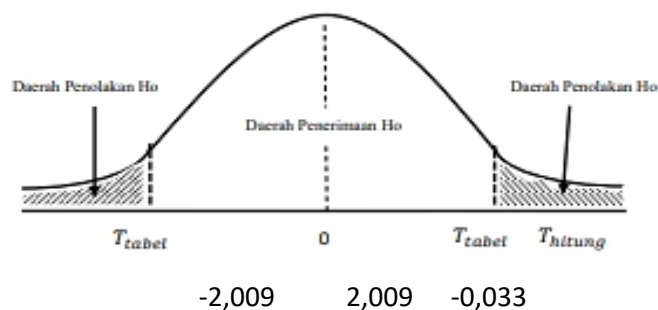
H_o : *Burnout* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha : *Burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Memutuskan menerima atau menolak Hipotesis

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa variabel *burnout* mempunyai t hitung sebesar $-0,033$, sedangkan t tabel dengan taraf $0,025$ (uji dua arah) yaitu $2,009$, artinya t hitung $< t$ tabel yakni $-0,033 < 2,009$. Nilai signifikansi variabel *burnout* sebesar $0,974$ yang artinya $> 0,025$. Maka H_a ditolak dan H_o diterima atau tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan *burnout* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t secara parsial antara *burnout* dan kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.2

Uji t (Parsial) *Burnout* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah Peneliti 2025

3) Variabel Beban Kerja (X3)

a) Menyusun Hipotesis

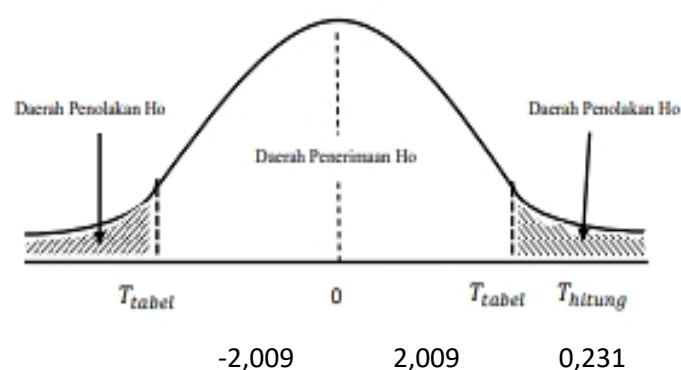
Ho : Beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha : Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Memutuskan menerima atau menolak Hipotesis

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa variabel beban kerja mempunyai t hitung sebesar 0,231, sedangkan t tabel dengan taraf 0,025 (uji dua arah) yaitu 2,009 , artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ yakni $0,231 < 2,009$. Nilai signifikansi variabel an kerja sebesar 0,818 yang artinya $> 0,025$. Maka H_a ditolak dan H_o diterima atau tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t secara parsial antara beban kerja dan kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.3

Uji t (Parsial) Beban (X3) Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Peneliti 2025

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di tabel annova, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05 dan menggunakan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ ($df = 53-3-1 = 49$). Adapun hasil dari uji F menggunakan program aplikasi SPSS 25 sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.681	3	4.227	.849	.474 ^b
	Residual	243.998	49	4.980		
	Total	256.679	52			

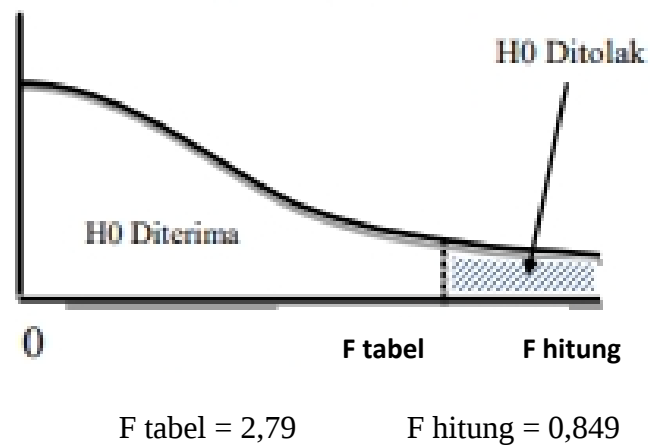
Sumber : Data Diolah Peneliti 2025

1. Perumusan Hipotesis

- Ho : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel work-life balance (X1), burnout (X2), dan beban kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).
- Ha : Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel work-life balance (X1), burnout (X2) dan beban kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pada hasil pengolahan data tabel 4.13 diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 0,849 dan F tabel memiliki nilai 2,79 dengan nilai

signifikansi $0,474 > 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa work-life balance, burnout dan beban kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan diketahuinya nilai F hitung sebesar 0,849 yang lebih kecil dari F tabel yang memiliki nilai 2,79 dan mempunyai nilai signifikansi 0,474 yang lebih besar dari 0,05. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Berikut grafik yang dapat digambarkan :



Gambar 4.4
Uji F

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian data menggunakan program aplikasi SPSS 25 dapat dijelaskan sebagai berikut :

Work-life balance adalah kondisi dimana seseorang dapat secara efektif menyeimbangkan waktu, keterlibatan, dan kepuasan diantara kedua domain tersebut, menurut Greenhaus & Allen (2022). Menurut Badrianto & Ekhsan (2021) *work-life balance* merupakan suatu keadaan dimana konflik yang dialami karyawan rendah serta perannya didalam pekerjaan dan keluarga dapat berjalan dengan baik. Dari hasil stastistik uji t menghasilkan nilai t hitung sebesar 1,358 lebih kecil dari t tabel (2,009) dan memiliki nilai signifikansi $0,181 > 0,05$ yang artinya bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel *work-life balance* (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi telah menjadi aspek penting dalam kesejahteraan karyawan dan organisasi. Hal ini menunjukkan hubungan *work-life balance* terhadap kinerja masih belum terlalu berpengaruh besar, *work-life balance* adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama- sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya. Hal ini berarti bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung memiliki kinerja yang baik. Namun, keseimbangan kehidupan kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja dalam konteks ini. Dari penjelasan tersebut sejalan dengan penelitian Permatasari & Wibowo (2023) yang

menyatakan bahwa dalam industri ritel, *work-life balance* lebih berpengaruh pada kepuasan kerja dibandingkan peningkatan kinerja. Selain itu, menurut Putri *et.al* (2022) *work-life balance* sering kali tidak berdampak langsung pada kinerja karyawan tetap harus memenuhi tuntutan pekerjaan yang ada, terlepas dari keseimbangan kehidupan pribadi mereka. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan Najmia Beauty merasa memiliki keseimbangan dalam kehidupan kerja dan pribadi, faktor lain seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan tuntutan pekerjaan yang tinggi lebih dominan dalam menentukan kinerja mereka.

Burnout didefinisikan sebagai keadaan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan kurangnya dukungan, menurut Maslach, 2011 dalam (Yulfanani & Roziana, 2022). Dari hasil statistik uji *t* menghasilkan nilai *t* hitung sebesar -0,033 lebih kecil dari *t* tabel (2,009) dan memiliki nilai signifikansi $0,974 > 0,05$ yang artinya bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel *burnout* terhadap kinerja. *Burnout* akan berdampak negatif untuk diri seseorang dan organisasi, contohnya menyebabkan turunnya *job performance*. *Burnout* sendiri ditandai dengan penurunan energi yang mengakibatkan seseorang akan merasa kelelahan sepanjang waktu dan kehilangan semangat untuk bekerja maka akan berujung tidak maksimal dalam bekerja. Dari penjelasan

tersebut sejalan dengan hasil penelitian Triana Nurshoimah, dkk (2023) menyatakan bahwa burnout tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika *burnout* dialami karyawan Najmia Beauty bagian departemen offline, berusaha tetap bekerja secara profesional dan melakukan *mindfulness*, sehingga kinerja akan meningkat dan sebaliknya.

Beban kerja menurut (Van Veldhofen & Taris, 2021) didefinisikan sebagai total tuntutan yang dihadapi individu dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka. Beban kerja mencakup aspek fisik, mental, dan emosional, serta dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti jumlah tugas, kompleksitas pekerjaan, dan waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya. Dari hasil statistik uji t menghasilkan nilai t hitung sebesar 0,231 lebih kecil dari t tabel (2,009) dan memiliki nilai signifikansi $0,818 > 0,05$ yang artinya bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja. Beban kerja yang berlebih tentu akan membuat pegawai merasakan kelelahan yang berkepanjangan yang mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan seakan-akan tidak pernah berkurang. Dari penjelasan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Faradilla (2022) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika beban kerja yang dialami karyawan Najmia Beauty meningkat maka kinerja juga akan meningkat, begitupun sebaliknya. Karyawan Najmia Beauty saat dalam kondisi *work overload* atau beban

kerja yang terlalu banyak berusaha memaksimalkan waktu dan tenaganya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerjanya meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel *work-life balance* (X1), *burnout* (X2), dan beban kerja (X3) terhadap kinerja karyawan secara simultan atau bersama-sama menunjukkan bahwa nilai diperoleh nilai F hitung sebesar 0,849. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *work-life balance* (X1), *burnout* (X2), dan beban kerja (X3) terhadap kinerja karyawan karena berdasarkan pengolahan data menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih kecil dari F tabel ($0,849 < 2,79$) nilai signifikansi $0,474 > 0,05$ dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya *work-life balance*, *burnout* dan beban kerja juga belum diperlukan. Dari hal tersebut perlu diperkaya dengan variabel lain yang relevan dan diperkirakan akan berpengaruh terhadap kinerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil dari uji koefisien determinasi (*Adj R Square*) menghasilkan nilai sebesar -0,9%. Artinya bahwa variasi variabel dependen (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen (*work-life balance*, *burnout* dan beban kerja) sebesar -0,9% , sisanya sebesar $(100\% - 0,9\%) = 99,1\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Oleh karena itu, kemungkinan besar model ini perlu direvisi atau variabel-variabel lain perlu dipertimbangkan. Hasil ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini belum cukup kuat dalam

menjelaskan perubahan terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini. Kemungkinan terdapat faktor-faktor lain di luar model yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja, seperti motivasi, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja. Selain itu, nilai R^2 negatif juga bisa disebabkan asumsi regresi yang tidak terpenuhi, hubungan antar variabel yang sangat lemah atau adanya variabel-variabel yang tidak relevan terhadap variabel dependen. Menurut (Damodar N. Gujarati, 2003) dalam (Muhammad Yusuf, 2019) jika dalam uji empiris didapat nilai *Adjust R Square* bernilai negatif, maka dianggap nol atau variabel bebas sama sekali tidak mampu menjelaskan varians dari variabel terkaitnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian mengenai Pengaruh *Work-life Balance*, *Burnout*, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Departemen Penjualan Offline Di Ritel Kosmetik Najmia Beauty, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work-life Balance* (X1) mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi 0,218 yang berada pada kategori rendah. *Work-life balance* (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan pada nilai regresi 0,185 dan mempunyai t hitung $1,358 < t$ tabel 2,009 dengan nilai signifikansi $0,181 > 0,05$ dalam penelitian ini H_a ditolak dan H_o diterima artinya variabel *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan.
2. *Burnout* (X2) mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi 0,082 yang berada pada kategori sangat rendah. *Burnout* (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan pada nilai regresi 0,048 dan mempunyai t hitung $-0,033 < t$ tabel 2,009 dengan nilai signifikansi $0,974 > 0,05$ dalam penelitian ini H_a ditolak dan H_o diterima artinya variabel *burnout* tidak berpengaruh signifikan.
3. Beban kerja (X3) mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi 0,117 yang berada pada kategori sangat

rendah. Beban kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan pada nilai regresi 0,050 dan mempunyai t hitung $0,231 < t \text{ tabel } 2,009$ dengan nilai signifikansi $0,818 > 0,05$ dalam penelitian ini H_a ditolak dan H_o diterima artinya variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan.

4. *Work-life balance*, *burnout* dan beban kerja mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan dengan nilai R sebesar 0,222. Berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi pada tabel 3.4 halaman , hubungan *work-life balance*, *burnout* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada kategori “rendah” karena terletak pada interval 0,200 – 0,399. Hasil uji koefisien determinasi memiliki nilai sebesar -0,9%, artinya bahwa variasi variabel dependen (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen (*work-life balance*, *burnout* dan beban kerja) sebesar -0,9% , sisanya sebesar $(100\% - 0,9\%) = 99,1\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, artinya model ini tidak mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan secara efektif melalui variabel *work-life balance*, *burnout* dan beban kerja. Meskipun instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya, hasil ini menunjukkan bahwa diperlukan pengkajian lebih lanjut terhadap model penelitian, terutama dalam hal pemilihan variabel yang digunakan. Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung lebih kecil dari F tabel ($0,849 < 2,79$) nilai signifikansi $0,474 < 0,05$ dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa H_o diterima dan H_a ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work-life balance*, *burnout* dan beban kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, maka peneliti akan memberikan beberapa saran bagi perusahaan dalam meningkatkan proses kinerja karyawan.

Maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, saran untuk perusahaan dapat meninjau kembali kebijakan kerja dan menganalisis apakah ada faktor lain yang lebih relevan dalam meningkatkan kinerja, seperti pelatihan atau insentif kerja.
2. Dalam penelitian ini *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kemungkinan karyawan sudah memiliki daya tahan kerja yang baik atau mendapat dukungan sosial yang cukup, sehingga perusahaan dapat lebih fokus pada peningkatan keterampilan dan lingkungan kerja yang nyaman.
3. Dalam penelitian ini beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, saran untuk perusahaan perlu dipastikan bahwa sistem pembagian tugas sudah efisien dan tetap menjaga keseimbangan beban kerja agar tidak berdampak pada kepuasan atau retensi karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengembangkan variabel-variabel lain yang mungkin lebih

relevan dan menggunakan metode penelitian yang lain yang dapat digunakan untuk mengembangkan penelitian selanjutnya. Serta dapat memperluas objek penelitian dengan meneliti perusahaan ritel kosmetik lain atau sektor industri yang berbeda untuk melihat apakah ada perbedaan hasil.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT Refika Aditama.
- Abidin, AZ, & Sasongko, RC (2022). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Linknet cabang Tangerang*. Jurnal Sumber Daya Manusia , 2(4), 347-354.
- Ahmed dkk. (2013). *Pengaruh Job Demands, Organizational Commitment terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Burnout*. Jurnal Pendidikan Tambusai , 8(2), 27461-27478.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru, Riau: Penerbitan Zanafala.
- Bernadin, HJ, & Russel, JEA (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Pendekatan eksperiensial*. New York: McGraw-Hill Education.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Buku Survei Angkatan Kerja Nasional Februari 2024*. Jakarta: Badan Pusat Statistik. Diakses dari <https://www.bps.go.id/id/publication/2024/07/05/0455778ea851bbda66890a8/booklet-sakernas-februari-2024.html> pada tanggal 9 November 2024
- Demerouti, E., Bakker, AB, & Schaufeli, WB (2023). *Dampak tuntutan pekerjaan dan sumber daya terhadap kelelahan: Tinjauan sistematis*. Jurnal Psikologi Kesehatan Kerja , 28(1), 1-15.
- Greenhaus, JH, & Allen, TD (2022). *Keseimbangan kehidupan kerja: Tinjauan dan perluasan literatur* . Dalam RKW Wulandari & D. Putra (Eds.), *Kemajuan dalam penelitian keseimbangan kehidupan kerja* (hlm. 45-67). New York: Springer.
- Koeswara, I. (2020). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci*. Jurnal Qawwam , 3(1), 45-56.
- Kahn, K., Awa, NW, & Kahn, S. (2020). *Dampak keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan: Tinjauan sistematis*. Jurnal Internasional Studi Sumber Daya Manusia , 10(1), 1-15.
- Masrul, MRAA (2023). *Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja*. Jurnal Ilmu Manajemen , 11(3), 614–622.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leither, M. P. 2001. *Job burnout*. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Putra, BD, Yenni, Z., & Lusiana, L. (2022). *Pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan perubahan sebagai variabel*. Jurnal Collabryzk untuk Studi Ilmiah , 1(1), 1-16.

- Priyono, A. (2021). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ*. Jurnal Manajemen dan Bisnis , 12(1), 45-58.
- Rachmawati, R., & Sugiarto, W. (2021). *Hubungan lingkungan kerja dan konsep diri dengan burnout pada anggota satuan brigade seluler kepolisian daerah Medan Sumatera Utara*. Jurnal Psikologi , 8(2), 123-135.
- Robbins, SP, & Judge, TA (2022). *Manajemen kinerja. Dalam Perilaku organisasi (edisi ke-18, hlm. 123-145)*. Pearson Education.
- Sari, IP, & Adawiyah, D. (2021). *Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah*. Jurnal Manajemen dan Bisnis , 7(2), 123-135.
- Shanafelt, TD, Hasan, O., Dyrbye, LN, dkk. (2020). *Perubahan dalam kelelahan dan kepuasan terhadap integrasi kehidupan kerja pada dokter selama pandemi COVID-19*. Mayo Clinic Proceedings , 95(4), 681-691.
- Setiawan, E., Prasetyo, A., & Nugroho, A. (2022). *Analisis beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis , 6(2), 123-135.
- Sedermayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi ke-18)*. Bandung : CV Alfabeta.
- Van Veldhoven, M., & Taris, TW (2021). *Hubungan antara beban kerja dan kesejahteraan karyawan: Tinjauan pustaka*. Jurnal Psikologi Kesehatan Kerja , 26(3), 211-229.
- Wulandari, R., & Putra, D. (2023). *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan X*. Jurnal Manajemen dan Kinerja , 5(1), 45-60.
- Yulfanani, A., & Roziana, R. (2022). *Dampak Kelelahan Mental (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Retail Besi dan Baja*. Jurnal Manajemen , 5(2), 5881–5890.

Lampiran 1

KUESIONER

Kepada

Yth. Karyawan

Najmia Beauty

Di Tempat

Dengan Hormat,

Terimakasih atas kesediannya meluangkan waktu untuk membantu saya dengan memberikan informasi terkait penelitian yang saya lakukan. Informasi dari kuesioner ini akan saya gunakan untuk memenuhi syarat kelulusan dari Strata Satu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS). Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta praktek di dalam perusahaan.

Identitas responden dijamin kerahasiannya dan hasil survey akan digunakan untuk kepentingan ilmiah. Tidak ada jawaban yang salah dan benar dalam kuesioner ini, oleh karena itu kami mohon jawaban yang diberikan adalah yang benar-benar dirasakan oleh responden.

Peneliti

Khoironnisa Nur Fadillah

NPM.21510067

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh *Work-life Balance*, *Burnout* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Departemen Penjualan Offline Di Ritel Kosmetik “Najmia Beauty”

A. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda silang (X) pada jawaban sesuai dengan pendapat saudara

- ❖ STS = Sangat Tidak Setuju dengan nilai skor 1
- ❖ TS = Tidak Setuju dengan nilai skor 2
- ❖ KS = Kurang Setuju dengan nilai skor 3
- ❖ S = Setuju dengan nilai skor 4
- ❖ SS = Sangat Setuju dengan nilai skor 5

B. Karakteristik Responden

1. Nama :
2. Jabatan : a. SPV d. Kasir & PA
b. Ass. SPV e. BA
c. Admin
3. Umur : a. 18-21 tahun d. 30-35 tahun
b. 22-25 tahun
c. 26-29 tahun
4. Jenis Kelamin : Wanita
5. Pendidikan Terakhir : a. SD d. D3/Sederajat
b. SMP/Sederajat e. S1
c. SMA/Sederajat
6. Masa Kerja : a. <1 Tahun
b. >1 Tahun

Daftar Pertanyaan

Work-life Balance

NO	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa jadwal kerja saya fleksibel dan memungkinkan saya mengatur waktu untuk diri sendiri					
2.	Saya mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi					
3.	Saya dapat memisahkan masalah pekerjaan dan kehidupan pribadi					
4.	saya memiliki waktu untuk melakukan hobi saya diluar pekerjaan					
5.	saya dapat melakukan kegiatan- kegiatan lain diluar pekerjaan					
6.	Saya merasa tidak keberatan dengan jumlah jam kerja lembur per minggu					

Burnout

NO	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa sering lelah secara emosional akibat pekerjaan					
2.	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya					
3.	Saya merasa lebih tidak peduli dengan rekan kerja					
4.	Saya merasa kehilangan semangat kerja					
5.	Saya merasa kurang produktif dibanding sebelumnya					
6.	Saya merasa bersalah jika tidak mampu mencapai target yang ditetapkan					

Beban kerja

NO	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya sering merasa kurang maksimal dalam menyelesaikan target yang ditetapkan perusahaan					
2.	Saya merasa tertekan ketika harus melayani banyak pelanggan					
3.	Pekerjaan yang saya lakukan seringkali membingungkan dan sulit dipahami					
4.	Saya sering kesulitan berkonsentrasi pada pekerjaan					
5.	Saya sering merasa marah atau frustrasi karena pekerjaan					
6.	Saya sering merasa kurang maksimal dalam menyelesaikan target yang ditetapkan perusahaan					

Kinerja

NO	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha memaksimalkan waktu kerja untuk mencapai hasil yang optimal					
2.	Saya selalu mengikuti prosedur perusahaan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan					
3.	Saya selalu memberikan yang terbaik untuk perusahaan					
4.	Saya proaktif dalam mencari solusi atas permasalahan yang terjadi					
5.	Saya siap membantu rekan kerja yang membutuhkan					
6.	Saya selalu datang tepat waktu					

Lampiran 2

IDENTITAS 10 RESPONDEN

NO.	Nama	Jabatan	UMUR	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1.	Dita rofika	SPV	22-25 Tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
2.	Rania Dewi	Asisten SPV	22-25 Tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
3.	Trianora rahmawati	Admin	26-29 Tahun	Wanita	SMA/Sederajat	<1 Tahun
4.	Gracia Ayu Dewi	Kasir/Pramuniaga	18-21 Tahun	Wanita	SMA/Sederajat	<1 Tahun
5.	Uci Rahmawati	Kasir/Pramuniaga	22-25 Tahun	Wanita	SMA/Sederajat	<1 Tahun
6.	Putri Rahmawati	Kasir/Pramuniaga	22-25 Tahun	Wanita	SMA/Sederajat	<1 Tahun
7.	Putri Mutiara Azahra	BA (Beauty Advisor)	26-29 Tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
8.	Siti Aulia	BA (Beauty Advisor)	26-29 Tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
9.	Novita juliani	BA (Beauty Advisor)	22-25 Tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
10.	Laras Kurnia	Kasir/Pramuniaga	22-25 Tahun	Wanita	SMA/Sederajat	<1 Tahun

Lampiran 3

IDENTITAS 53 RESPONDEN

NO.	Nama	Jabatan	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	Kendra Ayu P.	Kasir & Pramuniaga	22-25 tahun	Wanita	S1	<1 Tahun
2	Erlina Listyaningrum	SPV	22-25 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
3	Rere Karunia	BA (Beauty Advisor)	26-29 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
4	Adita Riyandani	Kasir & Pramuniaga	18-21 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	<1 Tahun
5	Khoironnisa Nur Fadillah	Kasir & Pramuniaga	18-21 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	<1 Tahun
6	Indah Septyani	Kasir & Pramuniaga	18-21 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
7	Sabrina Ismi Faradiba	BA (Beauty Advisor)	22-25 tahun	Wanita	S1	>1 Tahun
8	Faradina Restiasti Aristiana	Kasir & Pramuniaga	22-25 tahun	Wanita	S1	<1 Tahun
9	Hendriana Ristanti	BA (Beauty Advisor)	18-21 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	<1 Tahun
10	Aprillia supriyani	Kasir & Pramuniaga	26-29 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
11	Visna Livia Yanuari	BA (Beauty Advisor)	26-29 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
12	Azka juwan alfatika	BA (Beauty Advisor)	18-21 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
13	Mutiara Ananda	Kasir & Pramuniaga	26-29 tahun	Wanita	S1	<1 Tahun
14	Elsanianda	Kasir & Pramuniaga	22-25 tahun	Wanita	S1	<1 Tahun
15	Indu juniarti	BA (Beauty Advisor)	18-21 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
16	Nurlia	BA (Beauty Advisor)	22-25 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	<1 Tahun
17	Sekar Rizki Mauliana	BA (Beauty Advisor)	22-25 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
18	Ezza Yulia Kusumawati	BA (Beauty Advisor)	22-25 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	<1 Tahun
19	Niken Ardia Larasati	Kasir & Pramuniaga	18-21 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	<1 Tahun
20	Diah kusuma wardani	BA (Beauty Advisor)	26-29 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun

21	KIKI MAESTRY JAYANTY	BA (Beauty Advisor)	26-29 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	<1 Tahun
22	Dianita Ariyanti	SPV	22-25 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
23	Lailatus Saadah	SPV	26-29 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
24	Lina Lestari	Asisten SPV	22-25 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	<1 Tahun
25	Juniar Cahyarani	Asisten SPV	22-25 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
26	Lailatul Fitri	Admin	22-25 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	<1 Tahun
27	Rizka Nur Aruma	Admin	22-25 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	<1 Tahun
28	Hudayana	Admin	22-25 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	<1 Tahun
29	Tiara puspitasari	Kasir & Pramuniaga	22-25 tahun	Wanita	S1	<1 Tahun
30	Michelle alexandrais	Kasir & Pramuniaga	22-25 tahun	Wanita	S1	>1 Tahun
31	Nuraini Wahyuningsih	Kasir & Pramuniaga	22-25 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
32	Sava Amanda	Kasir & Pramuniaga	22-25 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
33	Febita ahmadinata	Kasir & Pramuniaga	18-21 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	<1 Tahun
34	Dea Alifia Rahmah	Kasir & Pramuniaga	22-25 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
35	Anggita	BA (Beauty Advisor)	26-29 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
36	Yuli	BA (Beauty Advisor)	30-35 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
37	Fita	BA (Beauty Advisor)	26-29 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
38	Mega	BA (Beauty Advisor)	26-29 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
39	Bella	BA (Beauty Advisor)	22-25 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
40	Widi	BA (Beauty Advisor)	26-29 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
41	Windi	BA (Beauty Advisor)	26-29 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
42	Sinta	BA (Beauty Advisor)	26-29 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
43	Karen	BA (Beauty Advisor)	26-29 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
44	Bunga	BA (Beauty Advisor)	26-29 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun

45	Anik	BA (Beauty Advisor)	30-35 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
46	Frischa	BA (Beauty Advisor)	22-25 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
47	Siska	BA (Beauty Advisor)	26-29 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
48	Sila agustin	BA (Beauty Advisor)	22-25 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
49	Resti	BA (Beauty Advisor)	30-35 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
50	Nana	BA (Beauty Advisor)	26-29 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
51	Ninik	BA (Beauty Advisor)	30-35 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
52	Okta	BA (Beauty Advisor)	26-29 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun
53	Ferlinda	BA (Beauty Advisor)	22-25 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	>1 Tahun

Lampiran 4

TABULASI DATA JAWABAN 10 RESPONDEN

a. Work-life Balance (X1)

No Responden	Item Pernyataan						Jumlah
1	5	5	5	3	5	4	27
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	4	4	4	4	26
4	5	5	4	2	5	4	23
5	5	5	4	3	5	4	23
6	5	5	4	4	4	3	25
7	5	5	4	3	5	3	21
8	4	4	4	2	4	3	21
9	4	4	3	3	3	3	20
10	4	4	4	1	4	3	21

b. Burnout

No Responden	Item Pernyataan						Jumlah
1	3	4	4	4	3	4	22
2	5	4	5	5	5	4	28
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	5	4	4	27
5	4	4	4	5	5	4	26
6	5	5	4	5	4	5	28
7	4	2	4	3	3	4	20
8	5	4	4	5	4	4	26
9	4	3	3	4	4	3	21
10	4	3	4	5	3	3	22

c. Beban Kerja

No Responden	Item Pernyataan						Jumlah
1	5	4	4	4	4	4	25
2	5	5	5	4	5	4	28
3	5	4	5	5	5	5	29
4	5	5	5	5	4	5	29
5	4	5	5	5	5	5	29
6	4	3	5	5	5	5	27
7	4	4	4	4	4	3	23
8	4	3	5	4	3	4	23
9	3	3	3	3	3	3	18
10	3	3	4	5	4	3	22

d. Kinerja

No Responden	Item Pernyataan						Jumlah
1	4	5	4	5	5	4	27
2	4	5	5	5	5	5	29
3	4	5	5	5	5	5	29
4	4	5	5	4	4	5	27
5	5	5	4	4	5	5	28
6	4	4	5	5	5	3	26
7	4	4	4	3	3	4	22
8	3	3	4	3	3	3	19
9	3	4	3	3	3	3	19
10	3	5	4	3	3	4	22

Lampiran 5

TABULASI DATA JAWABAN 53 RESPONDEN

a. Work-life Balance (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Jumlah
1	4	4	4	3	3	3	21
2	4	3	3	5	4	4	23
3	3	4	4	4	4	1	20
4	4	4	3	3	3	4	21
5	3	3	4	3	3	3	19
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	4	5	4	4	3	25
8	2	2	5	5	4	2	20
9	4	4	3	3	4	4	22
10	4	4	4	5	4	3	24
11	3	4	4	3	3	3	20
12	3	4	5	3	4	4	23
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	5	4	4	3	24
15	4	4	5	4	3	1	21
16	3	4	5	3	3	4	22
17	2	3	4	3	3	2	17
18	4	4	4	4	4	1	21
19	4	4	4	3	4	3	22
20	4	5	5	3	4	1	22
21	4	3	4	4	4	4	23
22	4	4	4	4	4	4	24
23	3	3	4	3	3	3	19
24	4	4	3	3	3	3	20
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	3	4	3	22
27	5	5	5	5	5	5	30
28	3	3	3	3	4	4	20
29	4	4	5	5	5	4	27
30	4	4	5	5	4	4	26
31	4	4	4	4	3	5	24
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	4	3	23
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	4	4	4	24

36	4	3	4	4	4	3	22
37	3	4	4	4	4	4	23
38	4	4	4	4	3	4	23
39	4	4	3	3	3	4	21
40	4	4	4	3	4	4	23
41	3	3	3	3	3	3	18
42	3	3	3	3	3	3	18
43	4	4	4	4	3	3	22
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	4	4	4	24
46	3	3	3	4	4	3	20
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	5	4	4	4	25
49	3	4	4	4	3	4	22
50	3	5	4	5	5	5	27
51	5	4	4	4	3	4	24
52	4	4	5	3	4	5	25
53	3	4	4	4	4	4	23

b. Burnout (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Jumlah
1	3	2	1	2	3	3	14
2	4	3	1	2	2	3	15
3	3	1	2	1	3	3	13
4	3	3	3	2	2	4	17
5	4	3	1	2	3	3	16
6	5	5	5	5	5	5	30
7	4	4	1	3	3	5	20
8	3	3	2	2	2	5	17
9	3	3	2	1	3	4	16
10	4	1	1	1	2	4	13
11	4	2	3	5	3	5	22
12	3	2	1	2	2	4	14
13	3	3	3	3	3	4	19
14	2	3	1	1	3	4	14
15	4	3	3	1	3	4	18
16	2	1	1	1	3	5	13
17	4	3	3	2	2	3	17
18	4	4	2	3	4	4	21
19	4	3	2	3	2	4	18

20	1	2	1	1	1	4	10
21	4	2	1	1	1	4	13
22	4	3	2	3	3	4	19
23	3	3	1	2	2	3	14
24	3	4	4	3	4	4	22
25	3	3	4	3	5	5	23
26	4	4	5	5	4	4	26
27	4	4	1	3	3	4	19
28	4	4	1	3	3	3	18
29	4	4	1	3	3	3	18
30	3	3	3	4	4	4	21
31	4	4	4	3	3	3	21
32	4	4	1	1	1	4	15
33	3	3	1	3	4	4	18
34	3	3	1	1	1	3	12
35	4	4	1	3	3	5	20
36	5	4	1	2	5	5	22
37	4	3	1	3	4	5	20
38	4	3	1	3	3	3	17
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	1	2	4	4	19
41	4	3	1	3	3	4	18
42	4	3	1	4	4	4	20
43	4	5	1	3	4	4	21
44	3	2	1	3	4	4	17
45	3	3	1	3	4	4	18
46	3	3	1	4	4	4	19
47	3	3	2	3	3	4	18
48	3	3	1	4	4	4	19
49	4	4	2	4	4	4	22
50	3	3	2	4	5	5	22
51	4	3	1	4	5	5	22
52	4	4	3	4	4	5	24
53	3	3	3	3	3	4	19

c. Beban Kerja (X3)

NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Jumlah
1	3	3	2	3	2	3	16
2	4	3	3	3	2	2	17
3	4	3	1	1	1	4	14

4	2	2	2	2	2	2	12
5	3	4	2	3	2	3	17
6	5	5	5	5	5	5	30
7	4	4	3	4	4	4	23
8	1	4	1	2	2	3	13
9	2	1	1	1	1	4	10
10	2	1	1	2	3	5	14
11	4	1	3	5	2	3	18
12	2	1	2	1	3	4	13
13	3	4	3	2	3	5	20
14	4	2	3	2	2	4	17
15	3	1	1	1	1	3	10
16	3	2	2	1	1	4	13
17	2	2	2	2	3	4	15
18	4	2	2	2	4	5	19
19	3	4	3	3	3	5	21
20	2	1	2	2	1	1	9
21	3	1	1	1	1	1	8
22	3	3	2	2	3	4	17
23	3	3	2	3	3	3	17
24	4	4	4	4	4	4	24
25	3	3	3	4	4	4	21
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	4	4	4	4	24
28	3	3	3	3	3	4	19
29	3	3	3	3	3	3	18
30	4	4	3	3	3	3	20
31	4	4	4	4	4	4	24
32	5	4	4	4	4	4	25
33	3	4	4	4	4	5	24
34	3	4	3	3	3	4	20
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	3	4	4	4	23
37	4	4	4	3	4	4	23
38	3	3	3	4	3	4	20
39	4	4	4	4	4	5	25
40	3	4	4	4	4	4	23
41	3	3	3	4	4	4	21
42	3	4	3	4	3	4	21
43	3	3	3	3	3	4	19
44	3	4	4	3	4	4	22

45	4	3	4	4	4	4	23
46	4	4	4	3	4	4	23
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	3	3	4	22
49	5	4	4	4	5	5	27
50	3	4	4	4	5	5	25
51	4	3	4	5	4	5	25
52	3	4	4	4	4	4	23
53	3	4	4	5	3	5	24

d. Kinerja (Y)

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Jumlah
1	4	4	4	4	5	4	25
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	5	4	5	5	29
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	4	5	5	28
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	4	5	4	4	5	27
8	5	4	4	4	5	5	27
9	5	5	5	5	4	5	29
10	4	4	4	4	5	5	26
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	4	4	5	4	5	27
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	5	5	4	5	5	29
16	5	4	4	4	5	5	27
17	4	4	4	4	3	4	23
18	4	4	4	4	4	5	25
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	3	4	5	24
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	4	4	4	4	4	25
23	5	5	5	5	5	5	30
24	5	5	5	5	5	5	30
25	4	5	5	4	4	5	27
26	4	5	4	5	5	5	28
27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	4	4	5	5	5	28

29	5	5	5	5	5	5	30
30	3	4	5	5	5	5	27
31	5	4	4	5	4	5	27
32	4	4	4	5	5	5	27
33	5	5	5	5	5	5	30
34	5	4	5	4	5	5	28
35	5	5	5	5	5	5	30
36	5	5	5	5	5	5	30
37	4	4	5	4	4	5	26
38	4	5	4	5	5	5	28
39	4	4	4	4	4	4	24
40	5	5	5	5	5	4	29
41	5	4	5	4	5	4	27
42	5	5	5	5	5	5	30
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	5	5	26
45	4	5	4	5	5	5	28
46	4	4	4	4	4	5	25
47	5	5	5	5	5	5	30
48	5	4	5	4	5	5	28
49	5	5	5	5	5	5	30
50	5	5	5	5	5	5	30
51	4	4	4	4	4	4	24
52	5	4	4	5	5	4	27
53	4	5	5	4	4	5	27

Lampiran 6

HASIL UJI VALIDITAS 10 RESPONDEN

a. Work-life Balance (X1)

		Correlations						Work life balance
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
X1.1	Pearson Correlation	1	1.000**	.527	.598	.724*	.592	.647*
	Sig. (2-tailed)		.000	.118	.068	.018	.071	.043
	N	10	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	1.000**	1	.527	.598	.724*	.592	.647*
	Sig. (2-tailed)	.000		.118	.068	.018	.071	.043
	N	10	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.527	.527	1	.339	.728*	.672*	.805**
	Sig. (2-tailed)	.118	.118		.338	.017	.033	.005
	N	10	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.598	.598	.339	1	.138	.550	.744*
	Sig. (2-tailed)	.068	.068	.338		.705	.099	.014
	N	10	10	10	10	10	10	10
X1.6	Pearson Correlation	.592	.592	.672*	.550	.591	1	.826**
	Sig. (2-tailed)	.071	.071	.033	.099	.072		.003
	N	10	10	10	10	10	10	10
Work life balance	Pearson Correlation	.647*	.647*	.805**	.744*	.452	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.043	.043	.005	.014	.190	.003	
	N	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Burnout (X2)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Burnout
X2.1	Pearson Correlation	1	.381	.364	.518	.605	.494	.713 [*]
	Sig. (2-tailed)		.278	.301	.125	.064	.147	.021
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	.381	1	.565	.735 [*]	.547	.670 [*]	.871 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.278		.089	.015	.101	.034	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	.364	.565	1	.452	.430	.527	.710 [*]
	Sig. (2-tailed)	.301	.089		.189	.214	.117	.021
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.518	.735 [*]	.452	1	.584	.238	.780 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.125	.015	.189		.076	.507	.008
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.605	.547	.430	.584	1	.408	.786 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.064	.101	.214	.076		.242	.007
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2.6	Pearson Correlation	.494	.670 [*]	.527	.238	.408	1	.722 [*]
	Sig. (2-tailed)	.147	.034	.117	.507	.242		.018
	N	10	10	10	10	10	10	10
Burnout	Pearson Correlation	.713 [*]	.871 ^{**}	.710 [*]	.780 ^{**}	.786 ^{**}	.722 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.021	.001	.021	.008	.007	.018	
	N	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. Beban Kerja (X3)

		Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Bebankerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.676*	.598	.242	.464	.611	.768**
	Sig. (2-tailed)		.032	.068	.501	.176	.060	.010
	N	10	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.676*	1	.449	.254	.515	.449	.722*
	Sig. (2-tailed)	.032		.193	.479	.128	.193	.018
	N	10	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.598	.449	1	.674*	.598	.808**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.068	.193		.033	.068	.005	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.242	.254	.674*	1	.645*	.653*	.713*
	Sig. (2-tailed)	.501	.479	.033		.044	.040	.021
	N	10	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.464	.515	.598	.645*	1	.611	.805**
	Sig. (2-tailed)	.176	.128	.068	.044		.060	.005
	N	10	10	10	10	10	10	10
X3.6	Pearson Correlation	.611	.449	.808**	.653*	.611	1	.871**
	Sig. (2-tailed)	.060	.193	.005	.040	.060		.001
	N	10	10	10	10	10	10	10
Bebankerja	Pearson Correlation	.768**	.722*	.861**	.713*	.805**	.871**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.018	.001	.021	.005	.001	
	N	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

d. Kinerja (Y)

		Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Kinerja
Y.1	Pearson Correlation	1	.497	.416	.559	.742*	.642*	.785**
	Sig. (2-tailed)		.144	.231	.093	.014	.045	.007
	N	10	10	10	10	10	10	10
Y.2	Pearson Correlation	.497	1	.349	.500	.553	.808**	.758*
	Sig. (2-tailed)	.144		.323	.141	.097	.005	.011
	N	10	10	10	10	10	10	10
Y.3	Pearson Correlation	.416	.349	1	.698*	.613	.508	.736*
	Sig. (2-tailed)	.231	.323		.025	.060	.134	.015
	N	10	10	10	10	10	10	10
Y.4	Pearson Correlation	.559	.500	.698*	1	.948**	.404	.868**
	Sig. (2-tailed)	.093	.141	.025		.000	.247	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10
Y.5	Pearson Correlation	.742*	.553	.613	.948**	1	.498	.914**
	Sig. (2-tailed)	.014	.097	.060	.000		.143	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
Y.6	Pearson Correlation	.642*	.808**	.508	.404	.498	1	.780**
	Sig. (2-tailed)	.045	.005	.134	.247	.143		.008
	N	10	10	10	10	10	10	10
Kinerja	Pearson Correlation	.785**	.758*	.736*	.868**	.914**	.780**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.011	.015	.001	.000	.008	
	N	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 7

HASIL UJI RELIABILITAS 10 RESPONDEN

a. Work-life Balance (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.824	5

b. Burnout (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.856	6

c. Beban Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.877	6

d. Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.891	6

Lampiran 8

Hasil Identifikasi Berdasarkan Jabatan Responden

Jabatan	Jumlah	Persentase
SPV	3	5,7%
Asisten SPV	2	3,8%
Admin	3	5,7%
Kasir/Pramuniaga	15	28,3%
BA (Beauty Advidsor)	30	56,6%
JUMLAH	53	100%

Lampiran 9

Hasil Identifikasi Berdasarkan Umur Responden

Umur	Jumlah	Persentase
18-21 Tahun	8	15,1%
22-25 Tahun	23	43,4%
26-29 Tahun	18	34%
30-35 Tahun	4	7,5%
JUMLAH	53	100%

Lampiran 10

Hasil Identifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Wanita	53	100%
JUMLAH	53	100%

Lampiran 11

Hasil Identifikasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SD	0	0%
SMP/Sederajat	0	0%
SMA/Sederajat	46	86,8%
D3/ Sederajat	0	0%
S1	7	13,2%
JUMLAH	53	100%

Lampiran 12

Hasil Identifikasi Berdasarkan Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
<1 Tahun	17	32,1%
>1 Tahun	36	67,9%
JUMLAH	53	100%

Lampiran 13

HASIL UJI KORELASI SEDERHANA DAN UJI KORELASI BERGANDA

a. Hasil Uji Korelasi Sederhana 53 Responden

		Correlations			
		WorkLifeBalance	Burnout	BebanKerja	Kinerja
WorkLifeBalance	Pearson Correlation	1	.265	.360**	.218
	Sig. (2-tailed)		.055	.008	.116
	N	53	53	53	53
Burnout	Pearson Correlation	.265	1	.726**	.082
	Sig. (2-tailed)	.055		.000	.559
	N	53	53	53	53
BebanKerja	Pearson Correlation	.360**	.726**	1	.117
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.406
	N	53	53	53	53
Kinerja	Pearson Correlation	.218	.082	.117	1
	Sig. (2-tailed)	.116	.559	.406	
	N	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Hasil Uji Korelasi Berganda 53 Responden

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.222^a	.049	-.009	2.23149	.049	.849	3	49	.474

a. Predictors: (Constant), WorkLifeBalance, Burnout, BebanKerja

Lampiran 14

HASIL UJI REGRESI SEDERHANA DAN REGRESI BERGANDA

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

a. *Work-life Balance* Terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.204	2.639		8.792	.000
WorkLifeBalance	.185	.116	.218	1.599	.116

a. Dependent Variable: Kinerja

b. *Burnout* Terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.508	1.541		17.203	.000
Burnout	.048	.082	.082	.588	.559

a. Dependent Variable: Kinerja

c. *Beban Kerja* Terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.401	1.226		21.525	.000
BebanKerja	.050	.060	.117	.838	.406

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.164	2.855		8.114	.000
WorkLifeBalance	.171	.126	.203	1.358	.181
Burnout	-.004	.119	-.007	-.033	.974
BebanKerja	.021	.090	.048	.231	.818

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 15

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.222 ^a	.049	-.009	2.23149

a. Predictors: (Constant), BebanKerja, WorkLifeBalance, Burnout

Lampiran 16

HASIL UJI t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.164	2.855		8.114	.000
	WorkLifeBalance	.171	.126	.203	1.358	.181
	Burnout	-.004	.119	-.007	-.033	.974
	BebanKerja	.021	.090	.048	.231	.818

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 17

HASIL UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.681	3	4.227	.849	.474 ^b
	Residual	243.998	49	4.980		
	Total	256.679	52			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), WorkLifeBalance, Burnout, BebanKerja

Lampiran 18

Distribusi Nilai r Tabel

Signifikansi 5% dan 1%

df = (N – 2)	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Satu Arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Dua Arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402

Lampiran 19

Distribusi t Tabel

df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515

Lampiran 20

Distribusi F Tabel

α = 0,05	df 2							
df 1	1	2	3	4	5	6	7	8
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11



YAYASAN UNDAIRIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULMU ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 20 bulan Maret tahun 2025, berdasarkan Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDAIRIS No 191/A.I/6/IX/2024 tanggal 21 September 2024 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Journal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDAIRIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu. SE., MBA
Jabatan Akademik : Kepala Program Studi
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing Journal :

Nama : Khoironnisa Nur Fadillah
NIM : 21510067
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Work-life Balance, Burnout Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Departemen Penjualan Offline Di Ritel Kosmetik "Najmia Beauty".

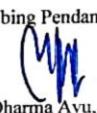
NO	TAHAPAN	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	16 Oktober 2024	ACC Judul Skripsi
2	Penyusunan Proposal Skripsi	11 November 2024 s.d 14 Januari 2025	BAB 1,2,3
3	Instrumen penelitian	8 Januari 2025	Uji Instrumen
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	9 Januari 2025	Ijin Penelitian
5	Pengumpulan Data	14 Maret 2025	Tabulasi Data
6	Analisis Data	16 Maret 2025	Mengolah data
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	14 April s.d 16 April 2025	Bab IV , Bab V

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,


Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
NIDN. 0606056901

Pembimbing Pendamping,


Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA
NIDN. 0617028803

Mengetahui,
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNDAIRIS,


M. Arif Rakhman, S.E., M.E.
NIDN. 0614068702



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULMU ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 24 April 2025 pukul 11.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No 125/A.I/5/IV/2025 tanggal 24 April 2025 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA
Jabatan Akademik : Kepala Program Studi
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji Journalnya,

Nama : Khoironnisa Nur Fadillah
NIM : 21510067
Program Studi : Manajemen
Judul Journal : Pengaruh Work-life Balance, Burnout Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Departemen Penjualan Offline Di Ritel Kosmetik "Najmia Beauty".

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 88,66 Equivalent = A

Demikian berita acara ujian Skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM
NIDN. 0622047503

Anggota,

Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
NIDN. 0622047503

Anggota,

Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA
NIDN. 0617028803



Mengetahui
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,

M. Arif Rakhman, S.E., M.E.
NIDN. 0614068702

PERNYATAAN PLAGIATISME

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

NAMA : Khoironnisa Nur Fadillah

NIM : 21510067

Program Studi : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri , baik sebagian maupun keseluruhan , bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarism) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan tujuan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya , dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ungaran, 24 April 2025

Yang Membuat Menyatakan



Khoironnisa Nur F.
(21510067)



**KARTU BIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNDA
PRODI MANAJEMEN**

Nama Mahasiswa : Khoironnisa Nur Fadillah
NIM : 21510067
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Pembimbing Utama : Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
Pembimbing Pendamping : Pitaloka Dharma Ayu, SE, MBA
Judul Skripsi : Pengaruh Work-life Balance, Burnout dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Departemen Pengisian offline di Ritel Kosmetik "Najmiz Beauty")

No	Tanggal Konsultasi	Keterangan Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	10-10-2024	ACC judul	
2		Penggunaan judul	
3		ACC judul	
4	11-10-2024	Revisi Bab 1	
5	24-12-2024	Rahasia variabel ke 2.	
6		leak fokus permasalahan	
7		harus control RUC	
8	20-10-2024	ACC Bab 1	
9		Revisi Bab 2.	
10		Revisi bab 2 dan 3.	
11	27-12-2024	Revisi bab 2 dan 3.	
12	2-1-25	Koreksi Bab 3	
13	8-1-25	ACC Bab 2 & 3 ACC Bab 3.	
14		Revisi Quas.	
15	9-1-2025	ACC Bab 1/3 → ujian prop.	
16	14-1-2025	Revisi bab 3	
17	18/2/2025	proposal dan layout bab 4 & 5	
18	16/03/2025	dah data validasi dan realita	
19	18/03/2025	uji validasi & validasi	
20	19/03/2025	uji bab 4 dan bab 5	
21	19/04/2025	uji bab 4 dan bab 5 tabulasi	
22	20/03/2025	revisi IV & V	
23	15/4/2025	ACC Bab IV & V	
24	16/4/2025	ACC skripsi	
25			
26			
27			
28			
29			
30			

Mengetahui
Ketua Program Studi

Pitaloka Dharma Ayu, S.E., M.BA
NIDN.0617028803