

## Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Denpasar

Ni Made Pradnya Dhaniswari <sup>a,1</sup>, Sudarnice <sup>b,2\*</sup>

<sup>a,1</sup> Universitas Terbuka, Indonesia

<sup>b,2</sup> Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Jl. Pemuda No. 339 Tahoa, 93514

<sup>a,1</sup> [pradnyadhaniswari@gmail.com](mailto:pradnyadhaniswari@gmail.com)\*; <sup>b,2</sup> [usnnays@gmail.com](mailto:usnnays@gmail.com)\*

\*korespondensi author

### INFO ARTIKEL

#### Sejarah artikel

Dikirim : 31-1-2024  
Diperbaiki : 4-6-2024  
Diterima : 6-6-2024

#### Kata Kunci

Work-Life Balance  
Burnout  
Kinerja Karyawan  
Gen Z

### ABSTRAK

Kinerja merupakan syarat bahwa setiap pegawai harus mampu secara efektif dan efisien melaksanakan segala kerjaan dan tanggung yang diberikan oleh perusahaan serta berhasil menyelesaikan setiap tantangan yang timbul dalam organisasi. Bisnis membutuhkan berbagai metode terprogram untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan survei terbaru (2022) yang dilakukan oleh Data Indonesia, sekitar 37,2% Generasi Z meninggalkan pekerjaannya karena kurangnya keseimbangan kehidupan kerja dan 56,9% Generasi Z tidak bekerja secara rutin karena terlalu sering terjadi kejadian tak terduga. dan saya bekerja. berjam-jam. Jam. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan. Kota Denpasar sebagai tempat dilakukannya observasi ini. Kinerja karyawan (Y) menjadi variabel dependen dalam penelitian ini. *Work-life balance* (X1) dan *burnout* (X2) merupakan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini. Generasi Z (Z) dipilih sebagai variabel kontrol dalam penelitian ini. Populasi sasaran penelitian ini adalah Generasi Z yang tinggal di Kota Denpasar, namun jumlah tersebut belum dapat dihitung secara pasti. Sampel dikumpulkan sebanyak 30 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan *burnout* berpengaruh negatif

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC-BY.



## 1. Pendahuluan

Kinerja adalah kinerja yang memungkinkan seluruh pegawai dapat secara efektif dan efisien melaksanakan seluruh tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, dan kinerja yang memungkinkan seluruh pegawai dapat melaksanakan segala kerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, (Simanjuntak et al., 2021). Anda harus mampu menyelesaikan masalah dengan sukses. Itu akan menjadi milik karyawan tersebut. Kinerja yang baik dapat diukur atas dasar kesepakatan bersama antara pegawai dan organisasi sehingga pegawai dapat mengikuti misi organisasi, mencapai visi dan misi organisasi serta mencapai tujuan organisasi. As'ad (1995) menjelaskan istilah "kinerja" berasal dari kata "job performance" yang berarti kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang pegawai ketika melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Bisnis membutuhkan berbagai metode terprogram untuk meningkatkan kinerja karyawan. Colquitt et al (2019) berpendapat bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi positif dan negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi, sedangkan menurut Fred, (2006), kinerja diartikan sebagai (A) fungsi interaksi dan keterampilan Motivasi (M) dan Peluang (O) memungkinkan kita menafsirkan kinerja berdasarkan kemampuan, motivasi, dan peluang. Faktanya, kinerja dibagi menjadi dua kategori: kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu mengacu pada kinerja seorang individu dan kinerja organisasi mengacu pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Simanjuntak et al., (2021), kinerja pegawai merupakan kinerja individu yang menunjang kinerja organisasi itu sendiri dan menurut beberapa definisi dari beberapa ahli, kinerja merupakan perpaduan antara kerja dan perilaku kerja.

Karyawan harus berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan. *Work-life balance* adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah terkait dengan. *Work-life balance* merupakan keadaan keseimbangan antara dua kebutuhan, dimana pekerjaan dan kehidupan pribadi seimbang (Adiawaty & Bernhard, 2023). Dari sudut pandang karyawan, *work-life balance* merupakan keputusan yang menyeimbangkan kewajiban profesional dan pribadi serta tanggung jawab keluarga. Namun dari sudut pandang perusahaan, keseimbangan kehidupan kerja adalah keputusan yang diambil karyawan untuk menjaga diri mereka sendiri. Tantangannya adalah menciptakan budaya kolaborasi dalam perusahaan agar karyawan dapat fokus pada pekerjaannya. Bekerjalah selagi Anda bekerja. Dousin et al., (2019) menjelaskan bahwa *work-life balance* dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Isabella et al., (2021) menemukan bahwa *work-life balance* dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan dapat memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian Herlambang & Murniningsih, (2013) menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain *work-life balance*, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh *burnout*. *Burnout* seringkali mempengaruhi kinerja karyawan dan pada akhirnya merugikan bisnis. *Burnout* seringkali terjadi di tempat kerja akibat rutinitas dan tekanan kehidupan sehari-hari yang berat. Hutasoit & Hawignyo, (2023) menegaskan bahwa *burnout* merupakan reaksi emosional negatif yang terjadi ketika terkena stres jangka panjang di lingkungan kerja sehingga hal ini juga bisa mempengaruhi loyalitas dan kepuasan dalam bekerja (Sudarnice, 2020). *Burnout* adalah sindrom psikologis yang mencakup kelelahan, depersonalisasi, dan berkurangnya kemampuan untuk melakukan tugas sehari-hari, yang menyebabkan kecemasan, depresi, dan bahkan gangguan tidur. Penelitian Apriana et al., (2021) menunjukkan kinerja karyawan dapat

dipengaruhi secara positif oleh *burnout*, dan penelitian Bagiada & Netra, (2019) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara negatif oleh *burnout*. Penelitian Hafizh et al., (2021) menemukan bahwa kinerja karyawan yang tinggi tidak dapat dipengaruhi oleh *burnout*.

Di era digital, persaingan kinerja karyawan semakin ketat dan kita harus terus aktif mengembangkan potensi karyawan. Generasi Z sering disebut generasi terpapar teknologi karena lahir dan tumbuh bersamaan dengan kemajuan teknologi yang canggih (Sakitri, 2021). Penjelasan: Generasi Z kini bisa bertambah pintar dan cepat dalam belajar dan mempunyai ide-ide yang cerdas. Berbagai bentuk sosialisasi dan komunikasi antar generasi ini juga dapat menciptakan perbedaan yang menguntungkan inovasi dan efektivitas organisasi. Dibandingkan generasi sebelumnya, Generasi Z terbiasa dengan lingkungan kerja yang terhubung dan menuntut (Oringo et al., 2020). Perbedaan kepribadian Generasi Z dalam memaknai karir profesional dibandingkan generasi sebelumnya juga mempengaruhi cara perusahaan mengelola sumber daya yang relevan dengan Generasi Z untuk menjamin keberlangsungan bisnis. Generasi Z diharapkan membawa perubahan mendasar pada dunia kerja masa depan (Agarwal & Vaghela, 2018).

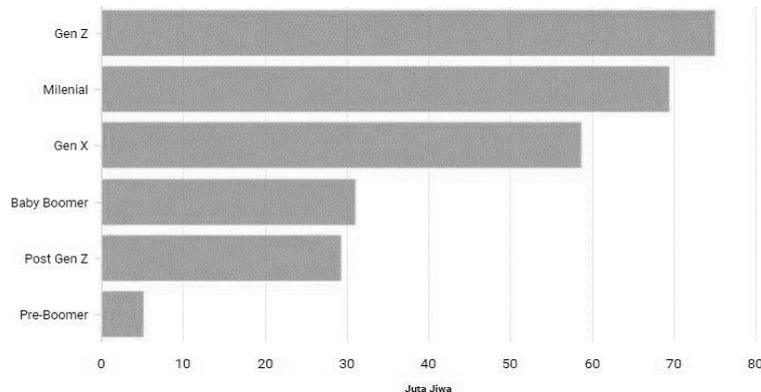


Gambar 1. Alasan Gen Z Mengundurkan Diri dari Tempat Kerja

Sumber : dataindonesia.id

Berdasarkan data global, eksodus Generasi Z diperkirakan akan terus berlanjut. Berdasarkan survei terbaru (2022) yang dilakukan oleh Data Indonesia, sekitar 37,2% Generasi Z meninggalkan pekerjaannya karena kurangnya keseimbangan kehidupan kerja dan 56,9% Generasi Z bekerja tidak teratur dan berjam-jam. Karena banyak hal cenderung terjadi. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan. Waktu liburan yang cenderung lebih banyak, kemampuan untuk bekerja jarak jauh, dan peningkatan tanggung jawab sosial dan lingkungan merupakan elemen yang dibutuhkan untuk *work-life balance*, merupakan hal diidamkan atau diinginkan karyawan Gen Z dari perusahaannya (Schroth, 2019).

Generasi Z kini merupakan mayoritas angkatan kerja. Untuk memaksimalkan efektivitas organisasi maka, manajer bisa menyikapi hal-hal kegiatan yang mempengaruhi kinerja pegawai dan orang-orang dari Generasi Z. Berdasarkan hasil sensus tahun 2020, mayoritas penduduk Indonesia adalah generasi Millennial. Generasi Z setara dengan 27,94% dari total penduduk atau 75,49 juta jiwa rakyat semua orang Indonesia (katadata.co.id).



Gambar 2. Jumlah Populasi Penduduk Berdasarkan Generasi

Sumber: katadata.co.id

Prediksi menunjukkan bahwa Gen Z akan terus mendominasi angkatan kerja selama beberapa dekade mendatang. Ketika mayoritas Generasi Z mencapai usia kerja, Indonesia akan mampu mempercepat pertumbuhan ekonominya (Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia, 2022).

Berdasarkan uraian di atas, penulis berpendapat perlu dilakukannya penelitian terhadap Generasi Z karena mereka merupakan kelompok populasi paling dominan di Indonesia dan mendominasi angkatan kerja saat ini. Karena banyaknya karyawan Generasi Z yang meninggalkan pekerjaannya karena masalah keseimbangan kehidupan kerja, serta perbedaan hubungan antar variabel pada penelitian-penelitian sebelumnya, maka peneliti studi tersebut mempelajari kinerja karyawan sekaligus memasukkan variabel-variabel yang meneliti keseimbangan kehidupan kerja dan lelah. Saya termotivasi untuk melakukannya. Survei dilakukan pada pegawai Gen Z di Kota Denpasar. Penulis akan melakukan penelitian berjudul “Pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kinerja pegawai Generasi Z di Kota Denpasar.”

## 2. Tinjauan Pustaka

Tinjauan literatur dilakukan untuk mengeksplorasi konsep keseimbangan kehidupan kerja, dan kinerja karyawan. McDonald & Bradley (2005) mendefinisikan *work-life balance* sebagai tingkat keterlibatan atau kesesuaian yang memuaskan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi setiap individu. *work-life balance* juga digambarkan sebagai kemampuan individu dalam memenuhi komitmen keluarga serta tanggung jawab pekerjaan dan aktivitas lain seperti aktivitas sosial (Sturges & Guest, 2004). Sedangkan *work-life balance* menurut Hudson, (2005) adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work-life balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Hutcheson (2012) menambahkan *work-life balance* mencakup lebih dari waktu, termasuk merasa baik tentang tingkat keterlibatan dalam pekerjaan maupun peran non-kerja.

Generasi Z menjadikan work-life balance sebagai preferensi dan prioritas utama untuk memiliki karier dalam sebuah perusahaan/organisasi, hal ini menyebabkan istilah work-life balance sangat terkenal, sangat penting dan menjadi panutan di antara generasi Z yang sedang mencari dan melamar kerja (Agarwal & Vaghela, 2018). Bagi generasi Z work-life balance bukan hanya sekadar fleksibilitas waktu kerja, namun juga pemilihan jadwal cuti sesuai kebutuhan, oleh karena itu istilah work-life balance merujuk pada dukungan perusahaan/organisasi agar karyawan dapat menentukan sendiri jam kerja (jam kerja yang fleksibel), memilih cuti pribadi/keluarga Pheng & Chua, (2019). Semakin banyak kesempatan bagi karyawan untuk mengatur/mengontrol hidup dan pekerjaan mereka, maka semakin baik karyawan dalam mencapai/mewujudkan work-life balance (Jaharuddin & Zainol, 2019). Seseorang dapat menjalani kehidupan yang bahagia, sehat, dan sukses ketika mengalami work-life balance (Bataineh, 2019); (Pratiwi et al., 2022).

Karyawan yang tidak mampu mencapai keseimbangan antara usaha dan harga diri dalam bekerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kontrol beban kerja dan kurangnya kemampuan yang dapat menyebabkan karyawan mengalami burnout, kinerja yang buruk, dan penurunan kualitas hidup (Johari et al., 2018); (Bataineh, 2019). Karyawan muda yang dapat mengatur waktu secara seimbang antara pekerjaan dan komitmen keluarga adalah produktif untuk itu organisasi yang menawarkan kesempatan yang memadai bagi karyawan untuk mengelola pekerjaan dan peran keluarga akan menuai keuntungan karyawan melalui peningkatan kinerja karyawan (Bataineh, 2019). Kinerja karyawan merupakan hasil pembentukan perilaku, mentalitas, dan kapasitas dari pembelajaran atau pelatihan untuk meningkatkan proses kerja organisasi secara keseluruhan, terutama dalam hal efisiensi dan produktivitas (Bataineh, 2019). Studi sebelumnya mendokumentasikan bukti empiris yang mapan tentang efek positif dan signifikan dari keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan (Wolor et al., 2020). Pola yang sama juga terlihat pada karyawan milenial dan generasi Z (Waworuntu et al., 2022).

Penelitian yang dilakukan Tambuwan & Sahrani, (2023) menunjukkan bahwa, dalam pekerjaannya, Generasi Z jika mendapatkan tuntutan kerja yang tinggi, akan memungkinkan mereka mengalami burnout. Ketika orang menghabiskan sebagian besar waktunya untuk aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan, hal itu akan mengakibatkan stres dan ketidakbahagiaan karena perasaan mengabaikan komponen penting lainnya dalam hidup mereka (Setiyo Utomo, 2019). Oleh karena itu, terlalu banyak stres dalam jangka waktu yang lama menyebabkan kelelahan di tempat kerja. Karyawan yang mengalami jam lembur yang panjang mempunyai risiko tinggi mengalami *burnout*. *Burnout* dapat menyebabkan kelelahan, perubahan suasana hati, mudah tersinggung dan penurunan performa kerja. Menjaga keseimbangan kehidupan kerja membantu mengurangi stres dan membantu mencegah kelelahan di tempat kerja dan merupakan aspek penting dari lingkungan kerja yang sehat.

Selain itu faktor penentu kinerja juga adalah pada faktor psikologi, baik emosi positif maupun negatif. Salah satu contoh emosi negatif yaitu *burnout* muncul ketika seseorang merasa ada ketidaksesuaian antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan sehingga menyebabkan berkurangnya konsentrasi dan munculnya perilaku negatif yang dapat mengakibatkan kurangnya dedikasi, komitmen, dan kinerja (Ur Rehman et al., 2017). Hal ini diperkuat dengan bukti empiris bahwa *burnout* dapat merusak sumber daya yang dimiliki, termasuk kinerja (Samad, 2011). Berdasarkan faktor-faktor yang menjadi faktor penentu *burnout* yaitu ketidaksesuaian antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan, hal ini sangat erat

kaitannya dengan teori motivasi yaitu teori harapan. Teori ini menyatakan bahwa ketika hasil yang diperoleh seseorang tidak sesuai dengan yang diharapkan maka dapat mempengaruhi kinerja. Menurut McConnell, (2003), kinerja digambarkan sebagai suatu tindakan atau serangkaian tindakan yang dapat diamati dan diukur. Keberhasilan perusahaan berhubungan langsung dengan kinerja karyawan dan harus dianggap sebagai aspek penting yang mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya.

### 3. Metode Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di kota Denpasar. Alasan utama dipilihnya Kota Denpasar sebagai lokasi penelitian adalah karena Kota Denpasar menduduki peringkat pertamadalam tingkat penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali yaitu sebesar 21,16% dari total tingkat penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali.

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Variabel independen dalam penelitian ini adalah *work-life balance* (X1) dan *burnout* (X2). Variabel kontrol yang digunakan dalam penelitian ini adalah Generasi Z (Z). Variabel terkendali disini adalah variabel yang dikendalikan atau dipertahankan konstan sehingga pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat tidak dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak diteliti. Pengukuran *Work-Life Balance* mengadopsi dari McDonald & Bradley (2005) yang terdiri dari 3 item yaitu (1) *Time balance*; (2) *Involvement balance*; dan (3) *Satisfaction balance*. Pengukuran *burnout* mengadopsi dari Baron and Greenberg, (2000), dimana terdapat 4 item yaitu (1) Kelelahan fisik atau *physical exhaustion*; (2) Kelelahan emosional atau *emotional exhaustion*; (3) Kelelahan mental atau *mental exhaustion*; (4) Rendahnya penghargaan diri. Pengukuran kinerja karyawan mengadopsi dari Robbins (2016) yang terdiri dari 4 item yaitu (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; dan (4) Efektifitas

Untuk populasi sasaran Penelitian ini adalah Generasi Z yang tinggal di Kota Denpasar, namun angka tersebut belum bisa dihitung secara pasti. Jumlah sampel yang ditargetkan pada penelitian ini adalah sebanyak 55 orang dengan menggunakan rumus Hair et al., (2014) yaitu 5-10 x jumlah indikator. Namun jumlah kuesioner yang dikumpulkan dan layak diolah hanya sebanyak 30 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Metode penelitian ini menguji beberapa hipotesis dari sampel populasi tertentu melalui observasi (wawancara atau kuesioner) untuk mengumpulkan data tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, dan hubungan antar variabel dan menggeneralisasikannya. Peneliti juga melakukan survei pada pegawai Generasi Z di Kota Denpasar.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh beberapa variabel prediktor (variabel bebas) terhadap suatu variabel terikat. Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \varepsilon \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

Y = Minat Investasi

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Nilai Koefisien Masing-Masing Variabel

X1 = *Work-Life Balance*

X2 = *Burnout*

Z = Gen Z

$\varepsilon$  = Standar Error

#### 4. Hasil dan Pembahasan

Pertama kami melakukan uji validitas pada semua item kuesioner dengan membandingkan nilai dari r hitung dan r tabel dengan N=30, sig 5% dari distribusi nilai r tabel statistik, maka nilai r tabel menjadi 0,3009. Selain itu juga kami melihat dari nilai signifikansi pada setiap item pertanyaan. Berdasarkan analisis data diperoleh nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (tabel 1). Hal ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari setiap variabel dinyatakan Valid. Hal serupa juga, nilai signifikansi pada setiap item pertanyaan juga dinyatakan valid dengan nilai signifikansi < 5% (0.05).

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	r hitung	r table 5%(30)	Sig	Kriteria
X1.1	0,720	0,3494	0,000	Valid
X1.2	0,654	0,3494	0,000	Valid
X1.3	0,535	0,3494	0,000	Valid
X2.1	0,527	0,3494	0,000	Valid
X2.2	0,552	0,3494	0,000	Valid
X2.3	0,679	0,3494	0,000	Valid
X2.4	0,507	0,3494	0,000	Valid
Y1	0,648	0,3494	0,000	Valid
Y2	0,576	0,3494	0,000	Valid
Y3	0,605	0,3494	0,000	Valid
Y4	0,571	0,3494	0,000	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023

Kedua, peneliti melakukan uji reliabilitas dengan melihat nilai cronbach alpha. Kuesioner dapat di katakan handal jika nilai cronbach alpha > 0,6. Dalam SPSS di tunjukkan bahwa cronbach alpha 0,795 dengan jumlah soal 11 butir soal (tabel 2), sehingga dapat di simpulkan bahwa kuesioner X dan Y dinyatakan konsisten atau handal dalam penelitian ini

Tabel 2. Uji Reliability

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,795	,832	11

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2023

Selanjutnya kami melakukan analisis regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Hasil tes ditunjukkan pada Tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Koefisien <sup>a</sup>				
Model		Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar	t	Sig.
		B	Std. Salah	Beta		
1	(Konstan)	2.793	1.153		2.424	.016
	X <sub>1</sub>	.265	.044	.279	6.096	.000
	X <sub>2</sub>	-.692	.077	.386	8.966	.000
	Z	.003	.001	.193	3.000	.003

a. Variabel Terikat: Y

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang ditunjukkan pada Tabel 1, dapat dibangun persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 2,793 + 0,265X_1 + -0,692X_2 + 0,003Z..... (2)$$

Nilai koefisien X1 sebesar 0,265 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Artinya semakin meningkat *work-life balance* maka kinerja karyawan cenderung meningkat sebesar 0,265. Nilai koefisien X2 sebesar -0,692 dan nilai valid sebesar 0,000. Artinya dengan meningkatnya *burnout* maka kinerja pegawai cenderung menurun sebesar 0,692.

Nilai koefisien untuk menciptakan besaran kendali Z sebesar 0,003 dan nilai kritis sebesar 0,003. Artinya kinerja pegawai cenderung meningkat sebesar 0,003 seiring bertambahnya Generasi Z dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil pengujian hipotesis uji t menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan nilai signifikansi 0,000 andlt; 0,05 dengan nilai koefisien sebesar 0,265 yang berarti *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *work-life balance* merupakan konsep seimbang yang memadukan ambisi dan karier dengan kebahagiaan dan waktu, waktu luang, keluarga, dan pertumbuhan spiritual. Program keseimbangan kerja dan waktu luang yang diterapkan di perusahaan meningkatkan pendapatan karyawan sedemikian rupa sehingga menimbulkan semangat kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adiauwaty & Bernhard, (2023) dan Dousin et al., (2019) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis dengan uji t menunjukkan bahwa variabel *burnout* (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan nilai signifikansi 0,000 andlt; 0,05 atau nilai koefisiennya sebesar -0,692 yang berarti *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian Penelitian menunjukkan bahwa *burnout* dapat disebabkan oleh stres kronis dalam bekerja sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Heslie & I, Gede, (2019) mengemukakan bahwa *burnout* dapat berpengaruh terhadap kinerja. Individu yang mengalami kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, dan rendahnya penghargaan diri akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi buruk.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari 30 Generasi Z yang tinggal di Kota Denpasar memberikan asumsi bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dikatakan bahwa *work-life balance* menjadi konsep seimbang yang memadukan ambisi dan karier dengan kebahagiaan dan waktu, waktu luang, keluarga, dan pertumbuhan spiritual.

Selanjutnya, *burnout* juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti stres kronis dalam bekerja. Namun dalam penelitian ini juga terdapat beberapa keterbatasan diantaranya sampel yang cukup sedikit karena keterbatasan waktu dalam penelitian, sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya dengan jumlah sampel yang banyak dan penambahan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pada generasi Z seperti kejelasan karir.

### Referensi

- Adiawaty, S., & Bernhard, B. (2023). Pengaruh Dimensi-Dimensi Work-Life Balance terhadap Kualitas Kerja. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 26(1), 1–12. <https://doi.org/10.55886/esensi.jmb.v26i1.653>
- Agarwal, H., & Vaghela, P. (2018). *Work Values Of Gen Z : Bridging the Gap to the Next Generation*.
- Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 01(01), 1–19.
- As'ad, M. (1995). *Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia [Psikologi Industri]*. Alumnus.
- Bagiada, I., & Netra, I. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Burnout dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat RSD Mangusada Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 493. <https://doi.org/10.24843/EEB.2019.v08.i05.p04>
- Bataineh, K. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12, 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). Organizational behavior improving performance and commitment in the workplace. In *TA - TT - (Sixth edit)*. McGraw-Hill Education New York, NY. <https://doi.org/LK> - <https://worldcat.org/title/1012611758>
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. (2019). Work-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9, 306–319. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15697>
- Fred, L. (2006). Perilaku organisasi. In *Edisi Sepuluh. Yogyakarta. Penerbit Andi* (Issue April).
- Hafizh, M. A., Luh, N., & Hariastuti, P. (2021). Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : CV. XYZ). *Prosiding SENASTITAN: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan*, 1(1), 89–98. <https://ejurnal.itats.ac.id/senastitan/article/view/1653>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Herlambang, H. C., & Murniningsih, R. (2013). Pengaruh Worklife Balance terhadap Kinerja Karyawandengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)). *From Stress to Wellbeing Volume 2*. <https://doi.org/10.1057/9781137309341.0019>
- Heslie, M., & I, Gede, R. (2019). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar. *Tjyybjb.Ac.Cn*, 27(2), 58–66.
- Hudson. (2005). The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice. *Work-Life Balance*, 1–38. <https://doi.org/10.1017/9781009281782.001>
- Hutasoit, H. E., & Hawignyo, H. (2023). Pengaruh Burnout Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsource PT Mayoka Indonesia Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 502–510. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10117810>
- Hutcheson, P. G. (2012). *Work Life Balance-Book 1*.
- Isabella, I., Angin, P., Tinggi, S., Ppm, M., Menteng, J., No, R., No, Saragih, E., & Hotnaidah, E. (2021). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Generasi X dan Y di Jakarta. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 1, 48–57. <https://doi.org/10.34149/jebmes.v1i1.14>

- Jaharuddin, N., & Zainol, L. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13. <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107–120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- McConnell, C. R. (2003). The manager's approach to employee performance problems. *The Health Care Manager*, 22(1), 63–69. <https://doi.org/10.1097/00126450-200301000-00011>
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Hudson Global Resources (Aust.) Pty Limited. <https://books.google.co.id/books?id=rsZDAgAACAAJ>
- Oringo, J., Ndegwa, P., & Omari, D. (2020). *The Role of Generation Z Employees on Performance of Kenyan Firms*. 38.
- Pheng, L. S., & Chua, B. K. Q. (2019). *Work-Life Balance in Construction*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-981-13-1918-1>
- Pratiwi, Y., Farida, U., & Purwaningrum, T. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Supermarket Luwes Ponorogo. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2). <https://doi.org/10.24269/asset.v5i2.6181>
- Sakitri, G. (2021). Selamat Datang Gen Z , Sang Penggerak Inovasi. *Forum Manajemen Prasetiya Mulya*, 35(2), 1–10.
- Samad, S. (2011). Examining the Effects of Emotional Intelligence on the Relationship between Organizational Politics and Job Performance. *International Journal of Business and Social Science*, 2(6), 119–126.
- Schroth, H. (2019). Are you ready for gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- Setiyo Utomo. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Parameter*, 4(2), 670–678. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>
- Simanjuntak, M., Kato, I., Sudarnice, S., Butarbutar, M., Sherly, S., Purba, S., Parinduri, L., Purba, B., Purnomo, Y. J., & Ismail, M. (2021). *Manajemen SDM*. Yayasan Kita Menulis.
- Sturges, J., & Guest, D. (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Resource Management Journal*, 14(4), 5–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2004.tb00130.x>
- Sudarnice, S. (2020). Pengaruh Kualitas Layanan dan Tingkat Kepuasan Pelanggan terhadap Loyalitas Pelanggan pada Minimarket Alfamidi Kolaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 280–293. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2541>
- Tambuwan, E., & Sahrani, R. (2023). Hubungan Antara Tuntutan Kerja dan Burnout dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderator pada Karyawan Kalangan Generasi Z di DKI Jakarta. *Journal on Education*, 5(2), 3580–3592. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1040>
- Ur Rehman, S., Qingren, C., Latif, Y., & Iqbal, P. (2017). Impact of psychological capital on occupational burnout and performance of faculty members. *International Journal of Educational Management*, 31, 455–469. <https://doi.org/10.1108/IJEM-01-2016-0011>
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review. *Society*, 10(2), 384–398. <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>
- Wolor, C., Kurnianti, D., Zahra, S., & Martono, s. (2020). The Importance Of Work-Life Balance On Employee Performance Millennial Generation In Indonesia. *Critical Reviews in Toxicology*, 7, 2020. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>