



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 6028-6035

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh *Work-life balance* Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Burnout*

Jeriyansah, Udriyah, Yupiter Yancik.

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Global Jakarta.

Jeriyansah514@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-life balance* dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Depok, dengan *Burnout* sebagai variabel mediasi. Metode yang digunakan adalah kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai BPS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-life balance* dan Beban Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Burnout*. Namun, *Work-life balance* dan Beban Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, *Burnout* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, *Work-life balance* dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa *Burnout* tidak memediasi pengaruh *Work-life balance* dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh *Work-life balance* dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai terjadi secara langsung, tanpa melalui *Burnout*. Nilai *R Square* untuk model yang menjelaskan *Burnout* adalah sebesar 0,036, sementara nilai *R Square* untuk model yang menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 0,691. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi manajemen BPS dalam merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup dan pengelolaan beban kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Work-life balance*, Beban Kerja, Kinerja Pegawai, *Burnout*, BPS Kota Depok.

1. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis dan terpadu dalam mengelola tenaga kerja agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap keunggulan kompetitif organisasi. MSDM mencakup perekrutan, pelatihan, pengembangan, hingga manajemen kompensasi [1]. Sumber daya manusia dipandang sebagai elemen utama yang menggerakkan organisasi, dan bukan sekadar aset pendukung [2]. Tanpa pengelolaan yang optimal, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya secara efektif.

Kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan pengelolaan SDM. Kinerja tidak hanya dilihat dari pencapaian target kerja secara kuantitatif, tetapi juga dari kualitas hasil kerja yang mencerminkan produktivitas dan efisiensi Idris et al., (2019). Menurut Hasibuan (2017), kinerja merupakan hasil dari pengorbanan tenaga, pikiran, dan waktu, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan [4]. Sedangkan Afandi (2021) memaknai kinerja sebagai kesediaan individu untuk memenuhi tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan baik, seseorang perlu memiliki semangat kerja yang tinggi serta tingkat kemampuan yang memadai Widodo et al., (2022).

Di Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Depok, tantangan kinerja muncul dari tingginya beban kerja, keterbatasan jumlah pegawai, serta tekanan waktu yang tinggi. Pegawai dituntut bekerja dalam jam kerja yang ketat dan tanpa toleransi terhadap keterlambatan, bahkan dalam hitungan menit. Kondisi ini diperburuk oleh tingginya intensitas kerja, frekuensi lembur yang berulang, serta tumpang tindih jadwal pekerjaan. Hal ini menimbulkan beban tambahan bagi pegawai, yang pada akhirnya dapat memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi atau *work-life balance*. Ketidakseimbangan dapat memicu depresi, penurunan kinerja, konflik keluarga, dan kelelahan [6]

Menurut Robbins & Judge (2017), absensi dan keterlambatan dapat menjadi indikator awal adanya tekanan psikologis seperti stres atau *Burnout*. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat

menyebabkan *Burnout* yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai (Lee & Ashforth, 2020). *Burnout* sendiri merupakan kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang disebabkan oleh stres kerja berkepanjangan [7]. Jika *work-life balance* tidak terjaga, maka pegawai akan kesulitan untuk menjaga produktivitas serta kesehatan mentalnya [8].

Selain itu, jam kerja yang panjang juga menjadi pemicu munculnya tekanan kerja. Penelitian Kusumawardhani & Susanto (2024) menunjukkan bahwa jam kerja yang berlebihan dapat meningkatkan risiko depresi, terutama pada pekerja perempuan, sedangkan studi Zuhair & Syarifah (2023) menegaskan bahwa jam kerja yang tidak sesuai dapat memicu stres kerja. Tekanan waktu yang terus menerus tanpa disertai fleksibilitas waktu dan dukungan organisasi berpotensi memicu *Burnout* dan menurunkan performa kerja pegawai.

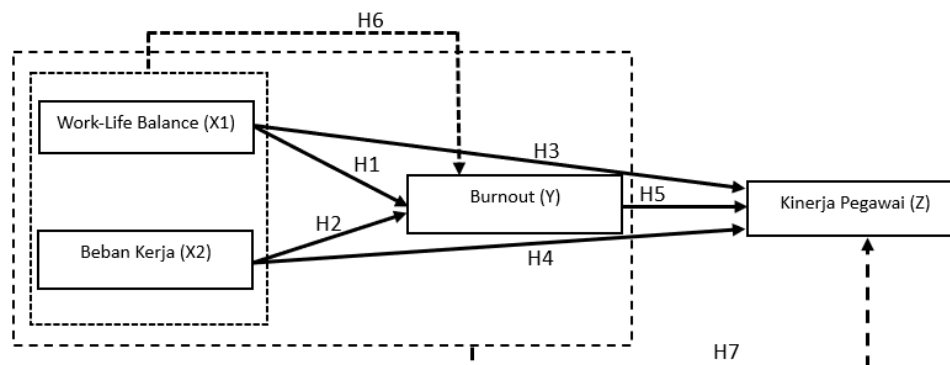
Beban kerja juga menjadi variabel penting dalam menilai kondisi psikologis dan kinerja pegawai. Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan atau tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu (Nurhandayani, 2022). Beban kerja yang tinggi dan tidak seimbang dengan kapasitas pegawai dapat menyebabkan kelelahan, keterlambatan penyelesaian tugas, bahkan berujung pada *Burnout* (Raditya et al., 2023). Beban Kerja merujuk pada serangkaian kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau individu yang memegang jabatan dalam waktu tertentu [10]. [11] juga menyebutkan bahwa ketidaksesuaian beban kerja dapat menyebabkan ketimpangan produktivitas antarpegawai.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan antara *work-life balance*, beban kerja, *Burnout*, dan kinerja bersifat kompleks. Mustika et al., (2023) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja dan *Burnout* dapat memediasi hubungan antara beban kerja dengan kinerja. Wibisono et al. (2024) juga menegaskan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui *Burnout*. Namun, Anggriawan et al., (2024) menyatakan bahwa pengaruh mediasi *Burnout* tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik demografis pegawai. Penelitian lain seperti Nopiani et al., (2022) dan Kartika et al., (2024) menyoroti bahwa *work-life balance* dapat mengurangi stres dan *Burnout*, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja.

Berdasarkan berbagai temuan tersebut, masih terdapat inkonsistensi dalam hasil penelitian mengenai peran *Burnout* sebagai mediator. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih lanjut pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui mediasi *Burnout* dalam konteks instansi pemerintah, yaitu BPS Kota Depok. Harapannya, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang komprehensif bagi organisasi dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai serta pencegahan *Burnout* melalui pengelolaan beban kerja dan *work-life balance* yang efektif.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh *Work-life balance* dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai dengan *Burnout* sebagai variabel mediasi di BPS Kota Depok. Metode kuantitatif digunakan karena bersifat terstruktur, objektif, dan menganalisis data numerik menggunakan alat statistik [16]. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur keempat variabel tersebut, lalu dianalisis untuk melihat hubungan antarvariabel secara statistik. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling, karena jumlah populasi kecil, yaitu 39 pegawai. Total sampling melibatkan seluruh anggota populasi, sehingga hasilnya dianggap representatif dan akurat. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh data yang menyeluruh untuk menarik kesimpulan yang valid dan dapat diandalkan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

3. Hasil dan Diskusi

a. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual			Unstandardized Residual		
N		39	N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000	Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	5.74603821		Std. Deviation	4.57043440
Most Extreme Differences	Absolute	0.093	Most Extreme Differences	Absolute	0.125
	Positive	0.056		Positive	0.102
	Negative	-0.093		Negative	-0.125
Test Statistic		0.093	Test Statistic		0.125
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.131

Sumber: Data diolah Melalui SPSS ver. 27

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk Unstandardized Residual pada struktur pertama adalah 0,200 dan pada struktur kedua adalah 0,131. Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$ dan $0,131 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

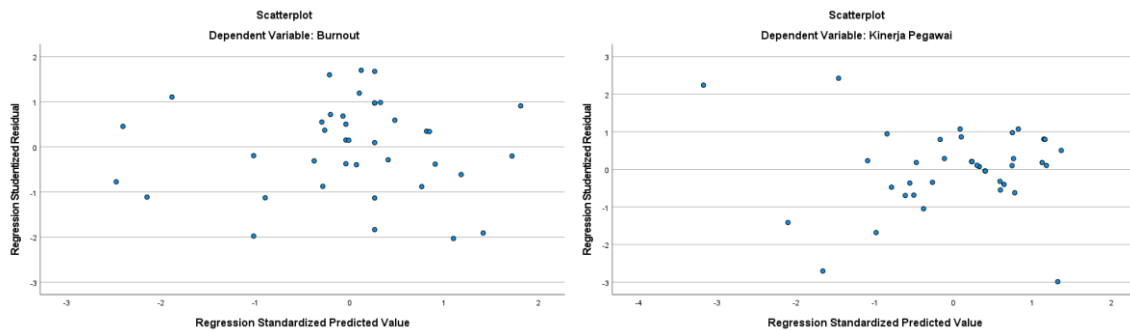
Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Informasi
	Tolerance	VIF	
Struktur 1			
Work-life balance	0.409	2.446	Tidak ada Multikolinearitas
Beban Kerja	0.409	2.446	Tidak ada Multikolinearitas
Struktur 2			
Work-life balance	0.394	2.539	Tidak ada Multikolinearitas
Beban Kerja	0.401	2.497	Tidak ada Multikolinearitas
Burnout	0.963	1.038	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber: Data diolah Melalui SPSS ver. 27

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10. Pada struktur 1, nilai tolerance untuk variabel *Work-life balance* dan Beban Kerja adalah sebesar 0,409 dengan nilai VIF masing-masing sebesar 2,446. Sedangkan pada struktur 2, nilai tolerance untuk *Work-life balance*, Beban Kerja, dan *Burnout* masing-masing adalah 0,394; 0,401; dan 0,963 dengan nilai VIF sebesar 2,539; 2,497; dan 1,038. Karena semua nilai tersebut memenuhi kriteria, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

2. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Berdasarkan Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik data pada grafik scatterplot tersebar secara acak, baik di atas maupun di bawah garis 0 pada sumbu Y. Pola sebarannya tidak membentuk pola tertentu seperti garis lengkung, mengerucut, atau melebar. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi yang digunakan, baik pada variabel dependen *Burnout* maupun *Kinerja Pegawai*. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi salah satu asumsi klasik, yaitu asumsi homoskedastisitas, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

b. Uji Hipotesis

1. Uji t

Tabel 3. Uji t

Model	t	Sig.	Keputusan
Struktur 1			
<i>Work-life balance</i>	0.749	0.458	Tidak Signifikan
Beban Kerja	0.009	0.993	Tidak Signifikan
Struktur 2			
<i>Work-life balance</i>	7.140	0.000	Signifikan
Beban Kerja	7.474	0.000	Signifikan
<i>Burnout</i>	-0.607	0.548	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah Melalui SPSS ver. 27

H1: *Work-life balance* berpengaruh terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil uji t pada struktur 1, variabel *Work-life balance* menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,458 > 0,05$ dengan nilai t sebesar 0,749. Hal ini menunjukkan bahwa *Work-life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Burnout*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak karena tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara *Work-life balance* terhadap *Burnout*.

H2: Beban Kerja berpengaruh terhadap *Burnout*

Pada struktur 1, variabel Beban Kerja menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,993 > 0,05$ dengan nilai t sebesar 0,009. Nilai signifikansi yang jauh di atas 0,05 menandakan bahwa Beban Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Burnout*. Dengan demikian, H2 ditolak karena tidak terdapat pengaruh parsial antara Beban Kerja dan *Burnout*.

H3: *Work-life balance* berpengaruh terhadap *Kinerja Pegawai*

Berdasarkan struktur 2, variabel *Work-life balance* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t sebesar 7,140. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara *Work-life balance* terhadap *Kinerja Pegawai*. Oleh karena itu, H3 diterima, karena secara parsial *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Pegawai*.

H4: Beban Kerja berpengaruh terhadap *Kinerja Pegawai*

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1542>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Masih dalam struktur 2, Beban Kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t sebesar 7,474. Artinya, Beban Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Maka H4 diterima, karena secara parsial Beban Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [17]

H5: *Burnout* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa *Burnout* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,548 > 0,05$ dengan nilai t sebesar -0,607. Ini menandakan bahwa *Burnout* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, H5 ditolak, karena secara parsial *Burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji F

**Tabel 4. Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1723.292	2	861.646	36.220	.000 ^b
Residual	856.400	36	23.789		
Total	2579.692	38			

Sumber: Data diolah Melalui SPSS ver. 27

H6: *Work-life balance* dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada Tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F sebesar 36,220. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama), variabel *Work-life balance* dan Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H6 diterima, karena terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara *Work-life balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran yang digunakan untuk melihat seberapa baik model mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai R^2 berada pada rentang antara 0 hingga 1. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen memiliki keterbatasan dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Sebaliknya, nilai R^2 yang mendekati 1 mengindikasikan bahwa variabel independen sangat efektif dalam menjelaskan hampir seluruh variasi yang terjadi pada variabel dependen. Oleh karena itu, analisis koefisien determinasi dapat memberikan gambaran mengenai sejauh mana model yang digunakan mampu menjelaskan data yang diamati.

**Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary**

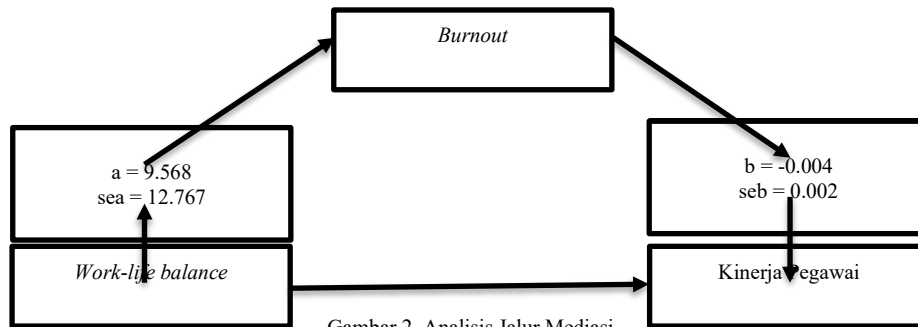
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Struktur 1	.190 ^a	0.036	-0.018	404.075
Struktur 2	.831 ^a	0.691	0.665	4.771

Sumber: Data diolah Melalui SPSS ver. 27

Berdasarkan Tabel Model Summary, nilai Adjusted R Square yang diperoleh untuk struktur 1 adalah sebesar -0,018, sedangkan untuk struktur 2 sebesar 0,665. Nilai Adjusted R Square pada struktur 1 yang bernilai negatif menunjukkan bahwa model regresi pada struktur 1 tidak mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen secara baik. Artinya, variabel independen dalam struktur 1 hanya menjelaskan variasi yang sangat kecil, bahkan lebih buruk daripada model tanpa prediktor. Sementara itu, pada struktur 2, nilai Adjusted R Square sebesar 0,665 menunjukkan bahwa sebesar 66,5% variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model, sedangkan sisanya 33,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Dengan demikian, model pada struktur 2 memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti.

d. Uji Sobel

Struktur 1

Gambar 2. Analisis Jalur Mediasi *Work-life balance* terhadap Kinerja PegawaiBurnout pada *Work-*

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian Koefisien yang perlu diuji menggunakan uji sobel dengan rumus berikut:

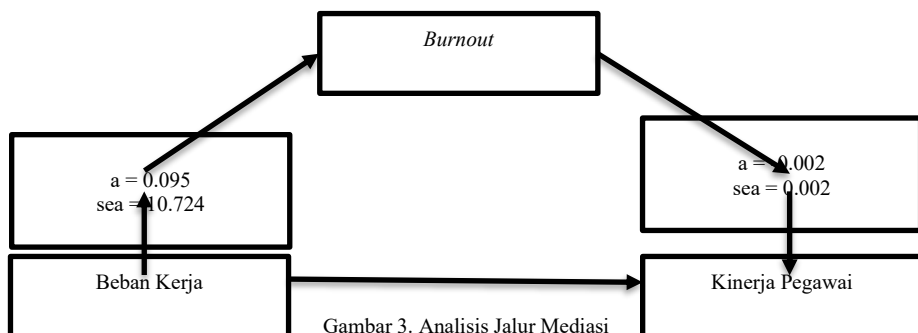
$$Z = \frac{a \times b}{\sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}}$$

$$Z = \frac{9.568 \times (-0.004)}{\sqrt{(-0.004)^2(12.767)^2 + (9.568)^2(0.002)^2 + (12.767)^2(0.002)^2}}$$

$$Z = \frac{-0.038272}{0.06023} = -0.6356$$

Jadi nilai sobel test statistic = -0,6356

Struktur 2

Gambar 3. Analisis Jalur Mediasi *Beban Kerja* terhadap Kinerja PegawaiBurnout pada *Beban*

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian Koefisien yang perlu diuji menggunakan uji sobel dengan rumus berikut:

$$Z = \frac{a \times b}{\sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}}$$

$$Z = \frac{0.095 \times (-0.002)}{\sqrt{(-0.002)^2(10.724)^2 + (0.095)^2(0.002)^2 + (10.724)^2(0.143)^2}}$$

$$Z = \frac{-0.00019}{1.533} = -0.000124$$

Jadi nilai sobel test statistic = -0.0001

H7: *Burnout* memediasi pengaruh *Work-life balance* dan *Beban Kerja* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji Sobel, nilai Z hitung untuk pengaruh *Work-life balance* terhadap Kinerja Pegawai melalui *Burnout* adalah sebesar 0,6356, dan untuk pengaruh *Beban Kerja* terhadap Kinerja Pegawai melalui *Burnout* adalah sebesar 0,0001. Kedua nilai Z hitung tersebut lebih kecil dari nilai Z tabel sebesar 1,645 pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H7 ditolak, karena *Burnout* tidak mampu memediasi pengaruh *Work-life balance* dan *Beban Kerja* terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, pengaruh *Work-life balance* dan *Beban Kerja* terhadap Kinerja Pegawai lebih dominan secara langsung dibandingkan melalui jalur mediasi *Burnout*. Sehingga, *Burnout* bukan merupakan variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan tersebut pada pegawai BPS Kota Depok.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian data yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebarkan kepada pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Depok, diperoleh beberapa temuan penting yang dapat disimpulkan sebagai berikut. Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, hal tersebut belum cukup kuat untuk menurunkan tingkat burnout secara langsung. Demikian pula, beban kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout, yang berarti tekanan pekerjaan yang dialami pegawai tidak secara langsung menyebabkan kelelahan emosional, fisik, atau mental. Temuan ini mengarah pada kemungkinan adanya faktor-faktor lain yang lebih dominan memengaruhi burnout, seperti tekanan psikologis, kurangnya dukungan sosial, atau budaya organisasi. Meskipun demikian, work-life balance terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka hasilkan. Pegawai yang memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi cenderung lebih fokus, termotivasi, dan memiliki tingkat stres yang lebih rendah saat bekerja, sehingga produktivitas pun meningkat. Selain itu, beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, selama berada dalam batas yang wajar. Beban kerja yang menantang dapat memberikan stimulus bagi pegawai untuk bekerja lebih keras dan efisien, namun tetap perlu dikelola dengan baik agar tidak menimbulkan kelelahan berlebih. Menariknya, burnout tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa tingkat kelelahan yang dirasakan tidak secara langsung menurunkan kinerja pegawai. Hal ini bisa jadi disebabkan oleh adanya kemampuan coping yang baik, dukungan dari rekan kerja, atau sistem kerja di BPS yang memungkinkan pegawai tetap menjalankan tugasnya meskipun dalam kondisi burnout. Lebih lanjut, ditemukan bahwa work-life balance dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, kedua variabel ini bersama-sama mampu mendorong peningkatan kinerja apabila dikelola dengan baik oleh organisasi. Akhirnya, penelitian ini juga menunjukkan bahwa burnout tidak memediasi pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, hubungan antara keseimbangan hidup dan beban kerja terhadap kinerja terjadi secara langsung, tanpa melalui burnout sebagai perantara. Temuan ini menguatkan bahwa dalam konteks pegawai BPS Kota Depok, faktor-faktor eksternal seperti kebijakan organisasi dan lingkungan kerja yang mendukung dapat mengurangi dampak negatif burnout terhadap kinerja.

Referensi

- [1] O. B. Ayoko and Y. Fujimoto, "Diversity, Inclusion, and Human Resource Management: A call for more belongingness and intersectionality research," *J. Manag. Organ.*, vol. 29, no. 6, pp. 983–990, 2023, doi: 10.1017/jmo.2023.72.
- [2] S. R. M. Zeebaree, H. M. Shukur, and B. K. Hussan, "Human resource management systems for enterprise organizations: A review," *Period. Eng. Nat. Sci.*, vol. 7, no. 2, pp. 660–669, 2019, doi: 10.21533/pen.v7i2.428.
- [3] H. A. M. Idris, and Choiriyah, "Pengaruh disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Utara," *J. Bisnis, Manaj. dan Ekon.*, vol. 1, no. 3, pp. 82–91, 2019.
- [4] C. A. Varsha P. K, Y. Pambreni, and D. Rachmawati, "Influence of Work Motivation, Compensation, and Work Environment on Employee Performance at PT Prasetya Dwidharma Jakarta," *Lead J. Econ. Adm.*, vol. 2, no. 3, pp. 151–163, 2024, doi: 10.56403/lejea.v2i3.178.
- [5] D. Setyo Widodo and A. Yandi, "Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)," *J. Ilmu Multidisplin*, vol. 1, no. 1, pp. 1–14, 2022, doi: 10.38035/jim.v1i1.1.
- [6] R. I. Jaysan, S. A. Sudari, and Y. Pambreni, "Influence Of Work Life Balance And Job Stress On Job Satisfaction Of Employees At PT. Rukun Mitra Sejati South Jakarta," *Best J. Adm. Manag.*, vol. 2, no. 4, pp. 163–171, 2024, doi: 10.56403/bejam.v2i4.179.
- [7] N. L. Mauliddiyah, "PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA LAYANAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN KANTOR PAJAK PRATAMA SLEMAN DIY," *Safira Salsabila Mindandi*, p. 6, 2021.
- [8] A. Hirschi, K. M. Shockley, and H. Zacher, "Achieving work-family balance: An action regulation model," *Acad. Manag. Rev.*, vol. 44, no. 1, pp. 150–171, 2019, doi: 10.5465/amr.2016.0409.
- [9] Cokorda Gede Raditya and Wayan Gede Supartha, "Job stress mediate: Workload on employee performance," *World J. Adv. Res. Rev.*, vol. 19, no. 3, pp. 177–188, 2023, doi: 10.30574/wjarr.2023.19.3.1774.
- [10] Udriyah, Riyadi, and R. R. B. Utaminingsiyas, "Pengaruh Beban Kerja, Work-Family Conflict Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Di Pt Binabusana Internusa Semarang," *Admisi & Bisnins*, vol. 18, no. 3, pp. 163–182, 2020.
- [11] C. Timbuleng, V. P. K. Lengkong, and R. Y. Lumantow, "Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 11, no. 4, pp. 758–770, 2023, doi: 10.35794/emba.v11i4.52201.

- [12] I. K. Mustika and A. I. M. A. R. P. I. W. Budi, "Pengaruh Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Job Burnout Pada Biro Sdm Polda Bali," *J. Appl. Manag. Stud.*, vol. 5, no. 1, pp. 39–50, 2023, doi: 10.51713/jamms.v5i1.104.
- [13] N. Anggriawan and E. Arini, "The Impact Of Work-Life Balance , Work Environment And Burnout On Employee Employment At Civarligma Engineering City Bengkulu," pp. 519–528, 2024.
- [14] P. Nopiani and U. Narimawati, "The Effect of Work Life Balance, Burnout and Workload on Employee Performance at Transportation Service Companies in Bandung City," *J. Econ. Manag. Bus. Account.*, vol. 2, no. 2, pp. 119–126, 2022, doi: 10.34010/jemba.v2i2.8201.
- [15] Putu Dian Kartika and I Gede Riana, "Peran Work-Life Balance dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan," *J. Business, Financ. Econ.*, vol. 5, no. 1, pp. 131–142, 2024, doi: 10.32585/jbfe.v5i1.5116.
- [16] Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.," *Metod. Penelit. Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*, 2022.
- [17] S. A. Widodari, S. A. Sudari, and D. Rachmawati, "Influence of Workload and Organizational Culture on Employee Performance of Operational Division at Toyota (Auto 2000) Grand Depok City, Depok," *Lead J. Econ. Adm.*, vol. 2, no. 3, pp. 139–150, 2024, doi: 10.56403/lejea.v2i3.177.