

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, ETOS KERJA, DAN *BURN OUT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP MENGANTI

Muh. Arfan Purwa Mahesha¹, Siti Mujanah²

muhammadarfanpurwamahesha@gmail.com , sitimujanah@untag-sby.ac.id

Fakultas Ekonomi Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Abstract

This study aims to analyze the influence of Work-Life Balance, Work Ethic, and Burnout on Employee Performance at PT PLN (Persero) ULP Menganti. The background of this research stems from the importance of human resource management in addressing high workloads, service demands, and the need to maintain employees' work-life balance to ensure productive and sustainable performance. The research method used is a quantitative approach with a sample of 73 employees, selected through total sampling. Data was collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, classical assumption tests, and the coefficient of determination. The results show that, partially, Work-Life Balance and Work Ethic have a positive and significant effect on Employee Performance, while Burnout has a significant negative effect. Simultaneously, the three variables significantly influence Employee Performance. The adjusted R square value of 0.833 indicates that 83.3% of the variation in Employee Performance can be explained by the three research variables. These findings highlight the importance of managing work-life balance, strengthening work ethic, and controlling burnout levels to enhance employee performance in an optimal and sustainable manner.

Keywords: *Work-Life Balance, Work Ethic, Burnout, Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work life balance*, Etos Kerja, dan Burn Out terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Menganti. Latar belakang penelitian ini berangkat dari pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam menghadapi beban kerja yang tinggi, tuntutan layanan, serta kebutuhan menjaga keseimbangan kehidupan kerja karyawan guna memastikan kinerja yang produktif dan berkelanjutan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 73 karyawan, yang diambil secara total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sementara analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, uji asumsi klasik, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, *Work life balance* dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Kinerja Karyawan, sedangkan Burn Out berpengaruh negatif signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai adjusted R square sebesar 0,833 mengindikasikan bahwa 83,3% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel penelitian ini. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja, penguatan etos kerja, dan pengendalian tingkat kelelahan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan.

Kata kunci: *Work life balance*, *Etos Kerja*, *Burn Out*, *Kinerja Karyawan*.

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan digitalisasi, tantangan dalam pengelolaan SDM semakin kompleks. Perubahan teknologi yang pesat menuntut karyawan untuk terus beradaptasi dengan keterampilan baru. Selain itu, meningkatnya persaingan antar perusahaan membuat pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci keberhasilan organisasi. Aspek seperti pelatihan, pengembangan keterampilan, motivasi kerja, serta sistem penghargaan dan kompensasi menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kinerja individu maupun tim, oleh karena itu Perusahaan seperti PT PLN (PERSERO) ULP Menganti harus memastikan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia mereka selaras dengan faktor ini agar tetap kompetitif dan menjaga kesejahteraan karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Pawitra dkk., 2024) *Work-Life Balance* melibatkan kemampuan seseorang dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan, di mana seseorang dalam tingkat keterlibatannya sesuai dengan peran ganda yang dimiliki seorang karyawan (Hudson, 2005). Sehingga betapa penting untuk perusahaan mencermati *Work-Life Balance* karyawan guna karyawan sanggup memelihara konsistensi kinerjanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mendalami hubungan antara *Work life balance*, *Etos Kerja*, *Burn Out*, dan *Kinerja Karyawan*. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam mengelola Keseimbangan kerja-hidup, *Etos Kerja*, dan *Stres berlebih (Burn Out)* untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Achmad S. Rucky dalam penelitian oleh Nurul Uyun (2021), MSDM adalah penerapan secara tepat serta efektif dalam proses mendayagunakan,

mengembangkan dan memelihara personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi.

(Mahsun dkk., 2021) Manajemen Sumber daya manusia adalah aset utama perusahaan sebagai wujud untuk karyawan meningkatkan produktivitas serta mempertahankan keunggulan kompetitif.

Work life balance

Menurut Larastrini & Adnyani dalam Jihan Ayu Pratiwi (2023), *work-life* adalah upaya membentuk lingkungan kerja sehat serta mendukung, dan memungkinkan pekerja dapat memiliki ruang untuk menyeimbangkan pekerjaan dan aktivitas pribadi sehingga dapat meningkatkan loyalitas dan *output* karyawan dalam bekerja.

Etos Kerja

Menurut Hadiansyah pada (Tiwi Nofitasari, 2021) Etos Kerja merupakan pandangan mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa, berisikan sistem nilai yang menyangkut persepsi individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Burn Out

Menurut (Fhauzan & Ali, 2024) mengemukakan, bahwa *Burn Out* merupakan kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi yang muncul setelah karyawan mengalami stres berkepanjangan.

Kinerja Karyawan

Menurut Ganyang dalam (Abdullah dkk., 2023) Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausalitas, untuk menguji pengaruh antar variabel dengan melihat hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*).

Lokasi Penelitian

Pengumpulan data dilakukan melalui kuisisioner di PT PLN (PERSERO) ULP Menganti pada bulan Maret 2025 sampai Mei 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) ULP Menganti berjumlah 73 orang.

Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total population sample* dengan jenis sampling jenuh, di mana seluruh populasi akan menjadi responden untuk peneliti.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

1. Jika $r \text{ Hitung} \geq 0,30$ maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid.
2. Jika $r \text{ Hitung} \leq 0,30$ maka item-item pernyataan dari kuesioner dianggap tidak valid.

| Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| X1.1 | 0.307** | 0.230 | Valid |
| X1.2 | 0.277 | 0.230 | Valid |
| X1.3 | 0.244 | 0.230 | Valid |
| X1.4 | 0.331 | 0.230 | Valid |
| X1.5 | 0.421* | 0.230 | Valid |
| X1.6 | 0.410 | 0.230 | Valid |
| X1.7 | 0.397 | 0.230 | Valid |
| X1.8 | 0.521 | 0.230 | Valid |
| X1.9 | 0.444** | 0.230 | Valid |

Sumber: Data diolah (2025)

| Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| X2.1 | 0.372** | 0.230 | Valid |
| X2.2 | 0.350 | 0.230 | Valid |
| X2.3 | 0.461 | 0.230 | Valid |
| X2.4 | 0.711** | 0.230 | Valid |
| X2.5 | 0.355 | 0.230 | Valid |
| X2.6 | 0.411 | 0.230 | Valid |
| X2.7 | 0.629 | 0.230 | Valid |
| X2.8 | 0.376** | 0.230 | Valid |
| X2.9 | 0.727 | 0.230 | Valid |

Sumber: Data diolah (2025)

| Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| X3.1 | 0.746** | 0,230 | Valid |
| X3.2 | 0.744** | 0,230 | Valid |
| X3.3 | 0.702** | 0,230 | Valid |
| X3.4 | 0.745** | 0,230 | Valid |
| X3.5 | 0.803** | 0,230 | Valid |
| X3.6 | 0.640** | 0,230 | Valid |
| X3.7 | 0.763** | 0,230 | Valid |
| X3.8 | 0.766** | 0,230 | Valid |
| X3.9 | 0,827** | 0,230 | Valid |

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa masing-masing item pertanyaan variable (X1), (X2), (X3), dan (Y) memiliki r hitung > r tabel dan bernilai positif, dengan demikian item pernyataan tersebut adalah valid.

Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|------------------------|----------------|------------|
| Work-Life Balance (X1) | 0,113 | Reliabel |
| Etos Kerja (X2) | 0,292 | Reliabel |
| Burn Out (X3) | 0,778 | Reliabel |
| Kinerja (Y) | 0,479 | Reliabel |

Sumber: Hasil Analisis SPSS Uji Reliabilitas (2025)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan instrumen penelitian menunjukkan tingkat konsistensi yang baik untuk seluruh variabel yang diteliti. Secara spesifik, variabel Work-Life Balance (X1) dengan nilai Cronbach Alpha 0,113, Etos Kerja (X2) dengan nilai Cronbach Alpha 0,292, Burn Out (X3) dengan nilai Cronbach Alpha 0,778, dan Kinerja (Y) dengan nilai Cronbach Alpha 0,479, semuanya dikategorikan sebagai "Reliabel". Dengan kata lain, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel yang dimaksud. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 73 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.23904569 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .102 |
| | Positive | .082 |
| | Negative | -.102 |
| Test Statistic | | .102 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .056 ^c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Sumber: Hasil Analisis SPSS Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (2025)

Berdasarkan hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov yang disajikan pada, diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar **0.056**. Karena nilai signifikansi tersebut (0.056) lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas untuk analisis regresi telah terpenuhi, sehingga analisis statistik yang dilakukan selanjutnya dapat dianggap valid dan representatif untuk menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini..

Uji Multikolonieritas

| Variabel | Collinearity Statistic | |
|--|------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| <i>Work-Life Balance (X₁)</i> | 0,192 | 1,002 |
| Etos Kerja (X ₂) | 0,197 | 1,003 |
| <i>Burn Out (X₃)</i> | 0,196 | 1,002 |

Sumber: Hasil Analisis SPSS Uji Multikolinearitas (2025)

Berdasarkan Hasil Uji Multikolinearitas, ditunjukkan bahwa semua variabel independen, yaitu Work-Life Balance (X₁), Etos Kerja (X₂), dan Burn Out (X₃), memiliki nilai *Tolerance* di atas 0.10 dan nilai *VIF* di bawah 10.00. Secara spesifik, nilai *Tolerance* untuk Work-Life Balance (X₁) adalah 0.192, untuk Etos Kerja (X₂) adalah 0.197, dan untuk Burn Out (X₃) adalah 0.196. Sementara itu, nilai *VIF* untuk Work-Life Balance (X₁) adalah 1.002, untuk Etos Kerja (X₂) adalah 1.003, dan untuk Burn Out (X₃) adalah 1.002.

Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang sangat kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas, sehingga model regresi yang digunakan telah memenuhi salah satu asumsi klasik dan hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan dengan lebih valid.

Uji Heteroskedastisitas

| | | X1 | X2 | X3 | Unstandardized Residual | |
|-------------------------|----|-------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| Spearman's rho | X1 | Correlation Coefficient | 1.000 | .086 | .050 | .018 |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .470 | .629 | .881 |
| | | N | 73 | 73 | 73 | 73 |
| X2 | | Correlation Coefficient | .086 | 1.000 | .173 | .098 |
| | | Sig. (2-tailed) | .470 | . | .144 | .411 |
| | | N | 73 | 73 | 73 | 73 |
| X3 | | Correlation Coefficient | .057 | .173 | 1.000 | .018 |
| | | Sig. (2-tailed) | .629 | .144 | . | .879 |
| | | N | 73 | 73 | 73 | 73 |
| Unstandardized Residual | | Correlation Coefficient | .018 | .098 | .018 | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .881 | .411 | .879 | . |
| | | N | 73 | 73 | 73 | 73 |

Sumber: Hasil Analisis SPSS Uji Heteroskedastisitas 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser yang disajikan pada tabel Correlations, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Work-Life Balance (X1) adalah sebesar 0.881, untuk Etos Kerja (X2) sebesar 0.411, dan untuk Burn Out (X3) sebesar 0.879. Karena semua nilai signifikansi tersebut (0.881,0.411,0.879) lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini, sehingga asumsi klasik terpenuhi dan hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan dengan valid.

Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | | B | Std. Error | |
| 1 | (Constant) | 1.329 | 1.174 | |
| | Work-Life Balance | .309 | .117 | .130 |
| | Etos Kerja | .761 | .034 | .699 |
| | Burn Out | .398 | .194 | .129 |

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Analisis SPSS Analisis Regresi Linear Berganda (2025)

Berdasarkan hasil Analisis Regresi Linear Berganda diatas, diperoleh persamaa sebagai berikut :

$$Y = 1,329 + 0,309 X_1 + 0,761 X_2 + 0,398 X_3$$

Rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta pada persamaan regresi sebesar **1,329**. Ini berarti bahwa ketika variabel Work-Life Balance (X_1), Etos Kerja (X_2), dan Burn Out (X_3) dalam keadaan konstan atau bernilai nol, maka besarnya Kinerja (Y) adalah sebesar **1,329**.
- b. Nilai koefisien regresi untuk Work-Life Balance (X_1) sebesar **0.309** dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel Work-Life Balance (X_1) akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar **0.309** satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
- c. Nilai koefisien regresi untuk Etos Kerja (X_2) sebesar **0.761** dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel Etos Kerja (X_2) akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar **0.761** satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
- d. Nilai koefisien regresi untuk Burn Out (X_3) sebesar **0.398** dengan nilai negatif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel Burn Out (X_3) akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar **0.398** satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji t (parsial)

| Coefficients ^a | | | | |
|-----------------------------|-------------------|-------|------|---------------|
| Model | | T | Sig. | Nilai T Tabel |
| 1 | (Constant) | .040 | .968 | 1.994 |
| | Work-Life Balance | 3.546 | .024 | 1.994 |
| | Etos Kerja | 7.127 | .000 | 1.994 |
| | Burn Out | 3.920 | .013 | 1.994 |
| Dependent Variable: Kinerja | | | | |

Sumber: Hasil Analisis SPSS Uji t (2025)

Berdasarkan table diatas, dapat diketahui bahwa nilai T diperoleh dari $df = n - k - 1$ dengan $df = 73 - 3 - 1 = 69$, dengan taraf signifikansi 5%. Dari hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa:

1. Variabel *Work Life Balance* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y). Hal ini dibuktikan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.024 < 0.05$ dan nilai T Tabel yakni $3.546 > 1.994$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y).
2. Variabel Etos Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y). Hal ini dibuktikan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai T Tabel yakni $7.127 > 1.994$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja (X2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y).
3. Variabel *Burn Out* (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y). Hal ini dibuktikan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.013 < 0.05$ dan nilai T Tabel yakni $3.920 > 1.994$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Burn Out* (X3) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y).

Uji F (Simultan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 31.299 | 3 | 10.433 | 6.513 | .001 ^b |
| | Residual | 110.537 | 69 | 1.602 | | |
| | Total | 141.836 | 72 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |
| B. Predictors: (Constant), Burn Out, Etos Kerja, Work-Life Balance | | | | | | |

Sumber: Hasil Analisis SPSS Uji F (2025)

Berdasarkan Tabel diatas Hasil Uji F, menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.001. Karena nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, dan nilai F hitung sebesar 6.513 (dibandingkan dengan F tabel, jika Anda memiliki nilai F tabel yang relevan untuk df 3 dan 69), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Analisis R Square

| Model Summary ^b | | | |
|--|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .836 | .833 | 2.159 |
| a. Predictors: (Constant), Burn Out, Work-Life Balance, Etos Kerja | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja | | | |

Sumber: Hasil Analisis SPSS Koefisien Determinasi (2025)

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar **0.918**. Ini mengindikasikan bahwa sebesar **83,6%** variasi dalam Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu Burn Out, Etos Kerja, dan Work-Life Balance. Sementara itu, sisanya sebesar **16,4%** dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Setelah penyesuaian, nilai Adjusted R Square sebesar **0.833** menegaskan bahwa sekitar **83,3%** variasi Kinerja (Y) dijelaskan oleh variabel independen dengan mempertimbangkan jumlah variabel dan ukuran sampel dalam model.

Dengan nilai *Std. Error of the Estimate* sebesar **2.159**, model ini memiliki tingkat kesalahan yang relatif kecil, sehingga dapat dikatakan cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai **t hitung sebesar 3.546**, dengan tingkat signifikansi sebesar **0,024**. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa *Work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Menganti.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik karyawan mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka capai. *Work life balance* yang baik memberikan ruang bagi karyawan untuk tetap produktif tanpa mengorbankan kesehatan fisik maupun mental. Karyawan yang memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat, bersosialisasi dengan keluarga, dan mengembangkan diri di luar pekerjaan cenderung lebih bersemangat dan fokus dalam menjalankan tugas-tugas di tempat kerja.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji t pada variabel Etos Kerja menunjukkan nilai **t hitung sebesar 7.127** dengan nilai signifikansi **0,000**. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Etos Kerja yang tinggi ditandai dengan adanya semangat kerja, kejujuran, kedisiplinan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang memiliki Etos Kerja yang baik akan lebih fokus, berdedikasi, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Komitmen yang kuat dalam melaksanakan tugas juga mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Pengaruh *Burn Out* terhadap Kinerja

Dari hasil uji t diketahui bahwa Burn Out memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, dengan **t hitung sebesar 3.920** dan nilai signifikansi **0,013**. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka Burn Out berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Burn Out yang dialami karyawan, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Burn Out yang tinggi menyebabkan kelelahan secara fisik, emosional, dan mental, sehingga mengurangi semangat kerja, menurunkan konsentrasi, serta menimbulkan perasaan cemas maupun hilang motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengaruh *Work-Life Balance*, Etos Kerja, dan *Burn Out* terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas, yaitu *Work life balance* (X1), Etos Kerja (X2), dan Burn Out (X3), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $6,513 > F$ tabel 2,73. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang berbunyi "*Work life balance*, Etos Kerja, dan Burn Out berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan" dapat diterima kebenarannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka dan hasil analisis serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Menganti. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, maka kinerja mereka pun semakin meningkat. Karyawan yang mampu mengatur waktu kerja dan waktu pribadi dengan baik akan memiliki kondisi fisik dan mental yang lebih stabil, sehingga dapat menjalankan tugas pekerjaan secara optimal. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan

bahwa *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

2. Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Menganti. Penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja, kedisiplinan, komitmen, tanggung jawab, serta integritas karyawan berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi cenderung lebih produktif, konsisten, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.
3. *Burn Out* berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Menganti. Karyawan yang mengalami tingkat *Burn Out* tinggi cenderung menunjukkan penurunan kinerja. Kelelahan emosional, fisik, dan mental akibat beban kerja berlebihan dan tekanan yang berkepanjangan berdampak pada turunnya motivasi serta efektivitas kerja. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *Burn Out* berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.
4. *Work life balance*, Etos Kerja, dan *Burn Out* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Menganti. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa *Work life balance*, Etos Kerja, dan *Burn Out* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) | 85 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2).

Angreni, & dkk. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, DESA, KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL PROVINSI BALI*.

Anjani, D. (2024). *Beban kerja, Burn out, Jenjang karir, Employee Engagement terhadap Loyalitas Karyawan Pada Kantor Kelurahan Harapan Jaya Bekasi Utara*. *jurnal penelitian*.

Azizah, R. N., Supriyanto, A. S., & Korespondensi, P. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1).

Dimas, F., Wibowo, J., Mujanah, S., Yanu, A., & Fianto, A. (2024a). Pengaruh Burn Out dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bawang Mas Pamekasan. *Transformasi Manageria Journal of Islamic Education Management*, 4(1), 519. <https://doi.org/10.47476/manageria.v4i1.6971>

Dimas, F., Wibowo, J., Mujanah, S., Yanu, A., & Fianto, A. (2024b). Pengaruh Burn Out dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bawang Mas Pamekasan. *Transformasi Manageria Journal of Islamic Education Management*, 4(1), 519. <https://doi.org/10.47476/manageria.v4i1.6971>

Divo Affan Syahputra R. (2025). *SKRIPSI PENGARUH CHARISMATIC LEADERSHIP, COMMUNICATION ORGANIZATION, DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN LEMBAGA MANAJEMEN INFAQ (LMI) DI INDONESIA.*

Fhauzan, R. F., & Ali, H. (2024a). *Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja.* <https://doi.org/10.38035/jpsn.v2i4>

Fhauzan, R. F., & Ali, H. (2024b). *Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja.* <https://doi.org/10.38035/jpsn.v2i4>

Fidaroini Putri, F., & Mujanah, S. (2023). PENGARUH RESILIENSI, ETOS KERJA DAN SELF AWARENESS TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Manajemen dan Syariah JIEMAS*, 2(3), 2023-2024. <https://doi.org/10.55883/jiemas.v2i3>

Kantor Kesehatan, D. I., Kelas, P., Retno, S., Astuti, P., Faqihatus, D., Has, S., Hubungan, A. :, Burnout, F.-F., Kinerja, T., Di, K., & Kesehatan, K. (2023). HUBUNGAN FAKTOR-FAKTOR BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Dalam *Jurnal Medika Malahayati* (Vol. 7, Nomor 4).

Khoiri, M., Gunawan, D., Veranita, M., & Adji, W. Z. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 551. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i2.555>

Mahsun, M., Asnawi, N., Djakfar, M., Al Idrus, S., & Almanshur, F. (2021). *Sumber Daya Manusia dalam Mewujudkan Halal Entrepreneurship di Indonesia.* <https://doi.org/10.54471/idarotuna.v3>

Manajemen, J. I., Jurnal, H., Pawitra, A., Mujanah, S., Yanu, A., Fianto, A., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kemampuan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Studi kasus di PLN distribusi Jaringan Surabaya Barat). *JURNAL EKONOMIKA45*, 12(1).

Ni Made Rahayu Candra Dewi, I. N. R. A. L. G. E. A. S. (2024). *Berajah Journal.* <https://doi.org/10.47353/bj.v4i4.376>

Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810-817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>

Rahma, dkk. (2021). *Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat LPPM UMJ.* <http://jurnal.umj.ac.id/index.php/semnaskat>

Rahmadani, M. G., Puspita, V., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Burnout dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 4(1), 97-107. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v4i1.121>

Risma Ganiar &, & Arwiah M Yahya. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja. Dalam *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis* (Vol. 8, Nomor 1).

Septarini, I., Patimah, S., Devialesti, V., Magister, P., Universitas, M., Bumi, S., & Jurai, R. (2022). *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis Pascasarjana Saburai LINGKUNGAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI WORK ENVIRONMENT AND WORK ETHOS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE MANPOWER AND TRANSMIGRATION DEPARTMENT*. <https://doi.org/10.24967/xx.v8i>