

PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI *JOB BURNOUT* PADA BIRO SDM POLDA BALI

I Ketut Mustika^{1*}, I Made Agus Rai Perbawa¹, I Wayan Budi Artha¹

¹Universitas Triatma Mulya

*Corresponding author: ketut.mustika@triatmamulya.ac.id

ABSTRACT

Management of human resources in an organization is an important aspect, because HR will have a positive impact on organizational development. This study aims to determine and analyze the effect of workload and work life balance on employee performance through job burnout. This research was conducted at the Biro SDM Polda Bali. The population in this study were all employees of the Bali Police HR Bureau with a total of 88 employees. The sample used is the census method so that the entire population is used as a sample. Collecting data using questionnaires. The data analysis technique used is SEM-PLS. The results of this study indicate that workload has a negative and significant effect on employee performance. Work life balance has a positive effect on employee performance. Job burnout has a negative and significant effect on employee performance. Workload has a positive and significant effect on job burnout. Work life balance has a negative and significant effect on job burnout. Job burnout is able to mediate the effect of workload on employee performance. Job burnout is able to mediate the effect of work life balance on employee performance.

Keywords: workload, work life balance, employee performance, job burnout

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai adalah salah satu aspek penting dalam sebuah organisasi, melalui kinerja pegawai maka tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan yang telah ditetapkan. Kinerja menurut Busro (2018) adalah sebuah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja menjadi salah satu tolok ukur keberhasilan dari organisasi. Menurut Sinambela (2019), dalam teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), kinerja pegawai adalah aspek penting untuk ditingkatkan, karena melalui kinerja pegawai yang baik, maka organisasi akan memiliki *asset* sumber daya manusia yang berkualitas.

Upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi untuk

menghadapi perkembangan era persaingan yang semakin pesat. Namun, kenyataannya masalah kinerja masih menjadi salah satu permasalahan yang paling sering ditemukan dalam sebuah organisasi (Parashakti dan Ekhsan, 2022). Permasalahan belum optimalnya kinerja pegawai pada sebuah organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah adanya beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai, serta adanya ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan (Soelton *et al.*, 2021; Badrianto dan Ekhsan, 2021).

Penelitian ini dilakukan pada Biro SDM Polda Bali, berdasarkan hasil observasi terhadap kinerja pegawai pada Biro SDM Polda Bali, masih ditemukan beberapa masalah dalam kinerja yang ditunjukkan dari hasil laporan harian

pegawai yang belum optimal. Belum optimalnya laporan harian pegawai ditinjau dari ketepatan waktu pengumpulan yang masih terdapat beberapa pegawai belum mampu mengumpulkan tepat waktu atau lebih lama dari waktu yang ditentukan. Selain itu, hasil observasi menunjukkan bahwa pegawai Biro SDM Polda Bali masih memiliki beberapa kesalahan dalam menyusun laporan harian, baik kesalahan dalam pengetikan ataupun beberapa kesalahan-kesalahan yang menyebabkan laporan harus direvisi kembali sebelum dikumpulkan. Berdasarkan hasil observasi tersebut, maka dapat diketahui bahwa kinerja pegawai Biro SDM Polda Bali masih belum optimal, karena kesalahan-kesalahan tersebut menunjukkan adanya penurunan kualitas kerja dari pegawai.

Hasil observasi dan wawancara terhadap pegawai Biro SDM Polda Bali terkait dengan kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa belum optimalnya kinerja akibat kesalahan-kesalahan yang terjadi pada laporan harian yang dikerjakan. Selain itu, beban kerja yang dirasakan pegawai juga sering menyebabkan perasaan tegang sehingga pegawai merasa jenuh dan lelah secara mental. Adanya kondisi yang menyebabkan Lelah mental pada pegawai mengindikasikan pegawai juga mengalami *job burnout* yang berdampak pada kinerja pegawai. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa pegawai tidak memiliki waktu luang untuk bersantai diluar jam kerja akibat kelelahan, hal ini mengganggu *work life balance* dari pegawai. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Biro SDM Polda Bali, serta adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, maka diangkat penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Job Burnout* pada Biro SDM Polda Bali”**.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job burnout* terhadap kinerja.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *job burnout*.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *job burnout*.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui *job burnout*.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja melalui *job burnout*.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan di dalam organisasi melalui berbagai teknik agar menjadi sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017) peranan Manajemen Sumber daya Manusia adalah Menetapkan jumlah kualitas, Menetapkan penarikan, Menetapkan program kesejahteraan, Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang, memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya, memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis, memonitor

kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh, melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi pegawai, dan mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal, mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya

Beban Kerja

Beban kerja menurut Utomo (2019) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya (Atmaja dan Suana, 2019).

Menurut Rindorindo *et al.*, (2019) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

Work Life Balance

Menurut Badrianto dan Ekhsan (2021) *work-life balance* adalah kemampuan individu mencukupi pekerjaan dan komitmen keluarga, maupun tanggung jawab lainnya selain pekerjaan dan kegiatan lainnya. Pernyataan tersebut di dukung oleh definisi menurut Lukmiati *et al.*, (2020) yang mengatakan bahwa keseimbangan hidup adalah upaya untuk memenuhi kepuasan dalam tiga bidang dasar hidup yaitu pekerjaan, keluarga dan pribadi. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahawa setiap individu harus memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi untuk mencapai *work-life balance*. Hal tersebut sesuai dengan definisi dari Apriyanti *et al.*, (2021) yang mengatakan *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seseorang individu adalah sama.

Job Burnout

Istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Freudenbergger pada tahun 1973. *Burnout* didefinisikan oleh Samosir *et al.*, (2021) sebagai kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena tekanan yang dialami dalam jangka waktu yang cukup lama, dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi, dan ditambah dengan tingginya standar keberhasilan pribadi. *Burnout* yang terjadi di tempat kerja disebut juga dengan istilah *job burnout*. Menurut Parashakti dan Ekhsan (2022) *job burnout* didefinisikan sebagai keadaan pikiran negatif dan terus-menerus yang berhubungan dengan pekerjaan pada individu normal, yang terutama ditandai dengan kelelahan, stres, efektivitas berkurang, motivasi menurun, dan munculnya sikap dan perilaku disfungsional di tempat kerja.

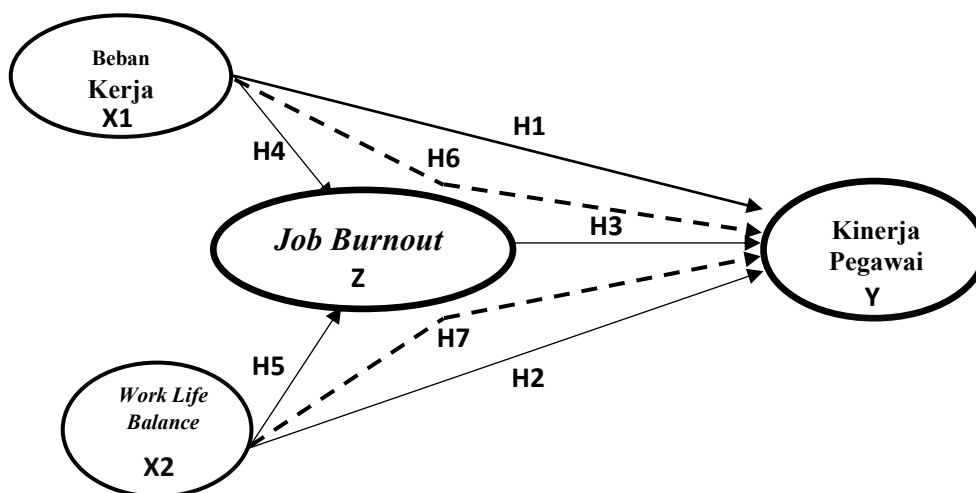
Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Sinambela, 2019). Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performance rating*” atau “*performance appraisal*”. Menurut Mangkunegara (2017), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau pegawai

(pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konsep adalah hubungan atau keterkaitan antara satu atau beberapa konsep terhadap konsep lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Berdasarkan berbagai teori dan temuan penelitian yang telah diuraikan, maka pada bagian ini ditentukan kerangka konsep penelitian yaitu keterkaitan antara variabel, yakni. Beban Kerja, *Work Life Balance*, *Job Burnout* dan Kinerja Pegawai.



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai

H2 : *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H3 : *Job burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai

H4 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap *job burnout*.

H5 : *Work life balance* berpengaruh negatif terhadap *job burnout*.

H6 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan *job burnout* sebagai pemediasi.

H7 : *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan *job burnout* sebagai pemediasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme,

digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Obyek Penelitian

Polisi Daerah Bali (dulu bernama Komando Daerah Polisi (Komda atau Koda) XV/Bali) adalah pelaksana tugas Polisi Republik Indonesia di wilayah Provinsi Bali. Polda Bali karena tergolong polda tipe A, dipimpin oleh seorang kepala kepolisian daerah yang berpangkat bintang dua atau (Inspektur Jenderal Polisi). Pada 1984, Komda Polisi

Republik Indonesia XV/Bali diubah menjadi Polda Nusa Tenggara. Baru pada 1996 dipecah menjadi Polda Bali, NTB, NTT, dan Timor Timur.

Tugas utama yang dimiliki oleh Polda Bali adalah melakukan pemeriksaan secara teknis kriminalistik dan laboratoris kepada satuan kewilayahan sesuai area *service* dan instansi lain, berdasarkan *scientific crime investigation* (SCI). Polda Bali memiliki misi yakni; Terwujud Provinsi Bali yang Aman, Nyaman dan Tertib. Sedangkan Biro SDM Polda Bali memiliki misi yakni; “Mewujudkan SDM Polda Bali yang berkualitas dan berdaya saing tinggi” dan “Mengoptimalkan pelaksanaan tugas dan menghadirkan pelayanan tugas yang berkualitas”.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 2
Uji Validitas

	Beban Kerja (X1)	Job Burnout (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Work Life Balance (X2)
X1.1	0.890			
X1.2	0.889			
X1.3	0.908			
X1.4	0.887			
X1.5	0.878			
X2.1				0.917
X2.2				0.911
X2.3				0.916
Y.1			0.814	
Y.2			0.876	
Y.3			0.872	
Y.4			0.816	
Y.5			0.899	
Z.1		0.835		
Z.2		0.834		
Z.3		0.890		
Z.4		0.856		
Z.5		0.794		

Pada Tabel 2 menunjukkan nilai *Loading Factor* setiap indikator variabel lebih besar dari 0,70. Hasil ini berarti bahwa setiap pernyataan pada indikator variabel penelitian adalah valid.

Tabel 3
Uji Reliabilitas

No	Variabel Laten	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0.935	Reliable
2	Job Burnout (Z)	0.897	Reliable
3	Kinerja Pegawai (Y)	0.909	Reliable
4	Work Life Balance (X2)	0.903	Reliable

Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa semua nilai *Cronbach's alpha* pada masing – masing variabel lebih besar dari 0,7. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian reliabel.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah proses evaluasi hipotesis nol, dimana hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak. Lawan dari hipotesis nol adalah hipotesis alternatif yang menyatakan adanya perbedaan antara parameter dan statistik. Pengujian hipotesis ini dapat dilakukan dengan melihat besarnya nilai dari *t-statistic* yang

menggunakan tingkat signifikansi sebesar 95% (= 0,05 atau 5%). Sedangkan untuk nilai *t-table* dengan tingkat signifikansi sebesar 95% adalah 1,96. Kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis adalah H_a diterima dan H_o ditolak jika *t-statistic* > 1,96 dan sebaliknya.

Tabel 4
Hasil Uji Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja (X1) -> Job Burnout (Z)	0.592	0.594	0.076	7.734	0.000
Beban Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0.368	-0.375	0.111	3.326	0.001
Job Burnout (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0.382	-0.372	0.086	4.461	0.000
Work Life Balance (X2) -> Job Burnout (Z)	-0.329	-0.331	0.074	4.442	0.000
Work Life Balance (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.214	0.217	0.095	2.251	0.025

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *p-value* dan *t statistic* untuk masing-

masing variabel yang dijelaskan sebagai berikut.

1. Nilai *p-value* variabel beban kerja terhadap *job burnout* sebesar 0,000 yang dibandingkan dengan signifikan sebesar 0,05. Karena nilai *p-value* < signifikan (0,000 < 0,05) dengan nilai beta sebesar 0,592 dan nilai *t* statistik sebesar 7,734 yang dibandingkan dengan *t*-tabel sebesar 1,96. Karena nilai *t*-statistik > *t*-value (7,734 > 1,96) maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job burnout*. Sehingga hipotesis diterima.
2. Nilai *p-value* variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,001 yang dibandingkan dengan signifikan sebesar 0,05. Karena nilai *p-value* < signifikan (0,001 < 0,05) dengan nilai beta sebesar -0,368 dan nilai *t* statistik sebesar 3,326 yang dibandingkan dengan *t*-tabel sebesar 1,96. Karena nilai *t*-statistik > *t*-value (3,326 > 1,96) maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis diterima.
3. Nilai *p-value* variabel *job burnout* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000 yang dibandingkan dengan signifikan sebesar 0,05. Karena nilai *p-value* < signifikan (0,000 < 0,05) dengan nilai beta sebesar -0,382 dan nilai *t* statistik sebesar 4,461 yang dibandingkan dengan *t*-tabel sebesar 1,96. Karena nilai *t*-statistik > *t*-value (4,461 > 1,96) maka dapat disimpulkan bahwa *job burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis diterima.
4. Nilai *p-value* variabel *work life balance* terhadap *job burnout* sebesar 0,000 yang dibandingkan dengan signifikan sebesar 0,05. Karena nilai *p-value* < signifikan (0,000 < 0,05) dengan nilai beta sebesar 0,590 dan nilai *t* statistik sebesar 4,442 yang dibandingkan dengan *t*-tabel sebesar 1,96. Karena nilai *t*-statistik > *t*-value (4,442 > 1,96) maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job burnout*. Sehingga hipotesis diterima.
5. Nilai *p-value* variabel *work life balance* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,025 yang dibandingkan dengan signifikan sebesar 0,05. Karena nilai *p-value* < signifikan (0,025 < 0,05) dengan nilai beta sebesar 0,214 dan nilai *t* statistik sebesar 2,251 yang dibandingkan dengan *t*-tabel sebesar 1,96. Karena nilai *t*-statistik > *t*-value (2,251 > 1,96) maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis diterima.

Tabel 5
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja (X1) -> Job Burnout (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0.226	-0.222	0.063	3.611	0.000
Work Life Balance (X2) -> Job Burnout (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.126	0.122	0.035	3.584	0.000

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *p-value* dan *t* statistik untuk masing-masing variabel yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai *p-value* variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui *job burnout* sebesar 0,000 yang dibandingkan dengan signifikan sebesar 0,05. Karena nilai *p-value* < signifikan (0,000 < 0,05) dengan nilai *t* sebesar negatif 0,226 dan nilai *t* statistik sebesar 3,611 yang dibandingkan dengan *t*-tabel sebesar 1,96. Karena nilai *t*-statistik > *t*-value (3,611 > 1,96) maka dapat disimpulkan bahwa *job burnout* mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis diterima.
2. Nilai *p-value* variabel *work life balance* terhadap kinerja pegawai melalui *job burnout* sebesar 0,000 yang dibandingkan dengan signifikan sebesar 0,05. Karena nilai *p-value* < signifikan (0,000 < 0,05) dengan nilai *t* sebesar positif 0,126 dan nilai *t* statistik sebesar 3,584 yang dibandingkan dengan *t*-tabel sebesar 1,96. Karena nilai *t*-statistik > *t*-value (3,584 > 1,96) maka dapat disimpulkan bahwa *job burnout* mampu memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis diterima.:

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis diterima. Hal ini berarti apabila beban kerja semakin meningkat maka kinerja pegawai akan semakin menurun. Sedangkan apabila beban kerja semakin menurun maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Atmaja dan Suana (2019).

2. Analisis Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis diterima. Hal ini berarti apabila *work life balance* semakin meningkat maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sedangkan apabila *work life balance* semakin menurun maka kinerja pegawai akan semakin menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Badrianto dan Ekhsan (2021).

3. Analisis Pengaruh *Job Burnout* terhadap Kinerja Pegawai

Job burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis diterima. Hal ini berarti apabila *job burnout* semakin meningkat maka kinerja pegawai akan semakin menurun. Sedangkan apabila *job burnout* semakin menurun maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriyanti *et al.*, (2021).

4. Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap *Job Burnout*

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job burnout*. Sehingga hipotesis diterima. Hal ini berarti apabila beban kerja semakin meningkat maka *job burnout* akan semakin meningkat. Sedangkan apabila beban kerja semakin menurun maka *job burnout* akan semakin menurun. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrawan *et al.*, (2022).

5. Analisis Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Job Burnout*

Work life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job burnout*. Sehingga hipotesis diterima. Hal ini berarti apabila *work life balance*

semakin meningkat maka *job burnout* akan semakin menurun. Sedangkan apabila *work life balance* semakin menurun maka *job burnout* akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriyanti *et al.*, (2021).

6. Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan *Job Burnout* sebagai pemediasi

Job burnout mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis diterima. Hal ini berarti semakin meningkat *job burnout* maka pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrawan *et al.*, (2022).

7. Analisis Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai dengan *Job Burnout* sebagai pemediasi

Job burnout mampu memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis diterima. Hal ini berarti semakin meningkat *job burnout* maka pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai akan semakin menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriyanti *et al.*, (2021).

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti apabila beban kerja semakin meningkat maka kinerja pegawai akan semakin menurun.
2. *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti apabila *work life balance*

semakin meningkat maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

3. *Job burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti apabila *job burnout* semakin meningkat maka kinerja pegawai akan semakin menurun.
4. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job burnout*. Hal ini berarti apabila beban kerja semakin meningkat maka *job burnout* akan semakin meningkat.
5. *Work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job burnout*. Hal ini berarti apabila *work life balance* semakin meningkat maka *job burnout* akan semakin menurun.
6. *Job burnout* mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin meningkat *job burnout* maka pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
7. *Job burnout* mampu memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin meningkat *job burnout* maka pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai akan semakin menurun.

Saran

Berdasarkan kesimpulan pada bab sebelumnya maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Polda Bali, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar teoritis untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan cara :
 - a. Mengoptimalkan *work life balance*, yang dapat dilakukan dengan cara meningkatkan profesionalisme kerja pegawai sehingga pegawai tetap fokus bekerja walaupun memiliki masalah di kehidupan pribadi.
 - b. Menyesuaikan beban kerja yang dapat dilakukan dengan cara memberikan pekerjaan dan target

- sesuai dengan kemampuan pegawai.
- c. Meminimalkan *job burnout* yang dapat dilakukan dengan cara membuat rutinitas kerja yang teratur sesuai dengan waktu jam kerja sehingga pegawai merasa lebih nyaman saat bekerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai kajian pustaka dalam rangka melakukan penelitian sejenis dengan cara menambah sampel penelitian serta merekonstruksi model penelitian dengan variabel lain sehingga hasil penelitian sesuai dengan keadaan sebenarnya.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820.
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, B. A. (2021). Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi COVID-19 : Studi Literatur. *Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang*, 19(April), 340–349.
- Apriyanti, D. Di, Anindita, R., & Purwandari, D. A. (2021). Peran Job Crafting Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Burnout Dan Work Life Balance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(2), 260–278. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.7917>
- Atmaja, I. G. I. W., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Dengan Role Stress Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Rumours Restaurant. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 815. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p09>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Pegawai yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group.
- Cohen, L. H., Cimboric, K., Armeli, S. R., & Hettler, T. R. (2010). Quantitative Assessment of Thriving. *Journal of Social Issues*, 54(2), 323–335. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1998.tb01221.x>
- Diana, A. M., & Frianto, A. (2020). Hubungan Antara Job Demand Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Burnout. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 17–33. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i1.303>
- Dina, D. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Di KUD Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184–199.
- Ghozali, Imam. (2016.) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Indrawan, Y., Claudia, M., & Rifani, A.

- (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Efek Mediasi Burnout (Studi Pada Pegawai PT. SAPTA Sari Tama Cabang Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 10(1), 5–24.
- Kumarawati, N. L. K. A. S., & Darma, G. S. (2021). Peran Mediasi Burnout Syndrome Dan Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Dalam Penerapan Keselamatan Pasien. *Bali Health Journal*, 5(2), 2021. <http://ejournal.unbi.ac.id/index.php/BHJ>
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Staff Produksi Pt. Muara Tunggal Cibadak - Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Palar, M. B., Dotulong, L., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 772–780.
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 365–373.
- Preacher, K.J., Rucker D.D., Hayes A.F. (2008). Addressing Moderated mediation Hypotheses: Theory, Methods, & Prescription. *Multivariate Behavioral Research*, 42 (1), 185 - 227.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5953–5962.
- Samosir, N., Dwijayanti, F., Rita, K., Kusumapraja, R., & Adhikara, M. F. A. (2021). Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Ruang Rawat Inap Terhadap Kinerja Perawat Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi di Rumah Sakit Kanker. *Indonesia Journal of Nursing Health Science*, 6(2), 68–76.
- Sarwono. (2018). *Statistik untuk Riset Skripsi*. CV Andi Offset.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Soelton, M., Astuti, P., Naswardi, Susilowati, E., & Nugrahati, T. (2021). Bagaimanakah Beban Kerja dan Stres Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai dengan Burnout sebagai Variabel Mediasi. *Conference on Economic and Business Innovation*, 1(1), 1–14.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet. In Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh

- Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 1–9.
<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/source/en/mdl-20203177951%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0887-9%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0884-z%0Ahttps://doi.org/10.1080/13669877.2020.1758193%0Ahttp://serisc.org/journals/index.php/IJAST/article>
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Andi Offset.
- Syabani, R., & Huda, N. (2020). Analisa Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai sebagai Eefek Mediasi Burnout. *JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)*, 4(2), 126–147.
<https://doi.org/10.33476/j.e.b.a.v4i2.1245>
- Utama, I. G. B. (2018). *Statistik Penelitian Bisnis & Pariwisata*. Andi.
- Utomo, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Parameter*, 4(2).
<https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>