

Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya

Febriani Selvia Devi Safitri^{1*}, Agus Frianto²

^{1,2}Program Studi Manajemen FEB Universitas Negeri Surabaya
Jl. Kampus Unesa Ketintang Surabaya 60232
febrianiselvia27@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to examine and analyze effect of work life balance and burnout on the work productivity of the employees of PT. Indomarco Adi Prima Surabaya. The sample used in this study is the entire population of 60 employees. The data collection technique was carried out by observing, distributing questionnaires, and conducting interviews with several respondents. The analysis technique in this study is multiple linear analysis with the SPSS version 23 program. The findings in this study are that work life balance has a positive and significant effect on work productivity, and burnout has a negative and insignificant effect on work productivity. The suggestion that can be put forward in this research is that PT. Indomarco Adi Prima Surabaya can be able to maintain policies that can facilitate the employees in increasing work life balance and trying not to make employees experience higher burnout.

Keywords: *Burnout; Work Life Balance; Work Productivity*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh work life balance dan burnout terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya. Sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari jumlah populasi yaitu 60 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan observasi, menyebar angket kuesioner, dan melakukan wawancara kepada beberapa responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis linear berganda dengan bantuan program spss version 23. Penemuan dalam penelitian ini yaitu work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan burnout berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini, yakni PT. Indomarco Adi Prima Surabaya mampu mempertahankan kebijakan-kebijakan yang dapat memfasilitasi karyawan dalam meningkatkan work life balance dan berusaha untuk tidak membuat karyawan mengalami burnout yang semakin tinggi.

Kata kunci: *Kelelahan; Keseimbangan Kehidupan Kerja; Produktivitas Kerja*

PENDAHULUAN

Menghadapi era ekonomi digital masa kini menyebabkan kompetisi usaha yang semakin selektif, sehingga hal tersebut membuat organisasi harus mengembangkan kemampuan karyawan yang ada di perusahaan. Berdasarkan penelitian Sayekti (2020) era ekonomi digital merupakan suatu hal yang menandakan ekonomi pada masa yang akan datang, di tandai dengan semakin pesatnya perkembangan bisnis menggunakan layanan internet untuk media dalam berkomunikasi, bekerja sama antar perusahaan . Di dalam suatu perusahaan sumber daya manusia memegang peranan krusial pada aktivitas perusahaan. Untuk mendapatkan performa kerja karyawan yang memuaskan, manajemen sdm perlu menjaga relasi kerja yang harmonis dan hangat antara karyawan dan keseluruhan unsur sumber daya manusia lainnya sehingga akan memberikan produktivitas kerja yang cukup tinggi.

Karyawan merupakan salah satu komponen sumber daya manusia yang vital bagi perusahaan. Tanpa sumber daya manusia yang menunjang, apa yang dirancang perusahaan dengan sedemikian rupa tidak akan berjalan dengan mulus. Purnami (2019), mengungkapkan bahwa manusia atau karyawan merupakan aset yang begitu berharga dan mempunyai peran penting dalam perusahaan karena berhasilnya perusahaan juga ditentukan oleh manusia, oleh sebab itu dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah faktor terpenting yang menunjang keberhasilan suatu organisasi, Ganapathi (2016).

Salah satu aspek yang bisa membuat kondisi suatu perusahaan senantiasa normal ialah dari produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Produktivitas ialah kemampuan dari suatu individu yang sanggup menuntaskan tugas-tugasnya secara maksimal. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan yaitu, tekanan yang dihadapi perusahaan dapat disebabkan oleh kerja paksa karyawan yang terus menerus, yang menyebabkan karyawan mengalami tekanan atau frustrasi yang dapat mengakibatkan pekerjaannya terhambat. (Purnami, 2019) mendefinisikan produktivitas sebagai aspek penting pada suatu perusahaan dalam mengelola organisasi agar dapat berkembang, menggapai misi perusahaan, mempunyai performa yang baik serta mewujudkan keseimbangan dalam memangku kepentingan organisasi. Perusahaan perlu memperhatikan setiap karyawan agar ketika menghadapi permasalahan yang bisa menghambat kegiatan perusahaan dapat segera diatasi.

Salah satu permasalahan yang dapat membawa risiko besar bagi kesejahteraan karyawan dan perusahaan adalah ketimpangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Apabila perusahaan gagal dalam mengelola *work life balance* atau

keseimbangan dalam hidup dan bekerja yang akan berimbas pada efisiensi kinerja karyawan dan perusahaan. Hasil penelitian Nurwahyuni (2019) membuktikan hal ini, yaitu jika karyawan dibekali dengan persyaratan pekerjaan, banyak waktu dihabiskan untuk bekerja serta sedikit waktu dihabiskan di rumah dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan, yang tentunya hal tersebut akan menurunkan produktivitas kerja.

Adapun aspek lain yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu *burnout*. Ismayanti (2020) menyatakan *burnout* adalah kelelahan yang luar biasa akibat tuntutan pekerjaan dalam melampaui target yang sudah ditentukan perusahaan. Hal yang harus diperhatikan juga yakni *burnout* yang dapat mengakibatkan ketidakmampuan dalam mencapai standar kerja yang telah ditetapkan, kualitas kerja menjadi tidak baik, menciptakan beberapa kesalahan, kurangnya ketelitian, dan kreativitas yang terbatas dalam memecahkan suatu permasalahan. Ketika individu dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan hasil maksimal namun masih dibawah *deadline* waktu bekerja secara berulang, dalam psikologi dapat menyebabkan individu mengalami depresi karena tertekan dan hilang konsentrasi dalam bekerja. Tekanan kerja yang berat dapat mengakibatkan kinerja karyawan kurang baik, sehingga hal itu dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. *Burnout* adalah suatu hal yang sering terjadi karena melibatkan dasar logika, mental yang dapat dipertanggungjawabkan dan menyangkut faktor lelahnya emosional, kelelahan fisik yang dapat mengakibatkan stress kerja. Untuk dapat memiliki produktivitas yang tinggi dan baik, seorang karyawan harus melaksanakan pekerjaan yang ditekuninya.

Objek penelitian yang diambil adalah PT. Indomarco Adi Prima yang alamatnya di Jl. Rungkut Industri Raya No. 11 A, Surabaya. PT. Indomarco Adi Prima yang merupakan perusahaan yang berada dibidang distributor dan impor dari *consumer goods*. Bersumber pada data yang didapat mengenai *work life balance* yang dialami karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima yakni, karyawan masih dapat menjaga keseimbangan yakni antara keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Hal tersebut dibuktikan dengan jam kerja karyawan yang sesuai dengan standar operasional perusahaan, dan tidak adanya jam lembur dapat membuat karyawan mempunyai waktu yang cukup untuk kehidupan pribadinya, sehingga karyawan dapat merasakan kesimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Hal itu dapat menyebabkan karyawan lebih semangat saat kembali bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Bersumber hasil dari wawancara dapat diketahui tentang *burnout*, karyawan dituntut untuk menuntaskan pekerjaannya dengan tepat waktu agar tidak menumpuk. Menurut hasil wawancara oleh Bapak Aprilianto salah

satu karyawan Divisi General Affair disana, apabila pekerjaan mereka menumpuk maka akan berpengaruh dengan produktivitas kerja mereka. Sehingga mereka harus menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan tepat waktu. Hal itu menyebabkan karyawan terkadang mengalami *burnout* atau kelelahan. Karena harus berada berjam-jam di depan komputer untuk menyelesaikan tugasnya. Kelelahan yang dirasakan yaitu berupa kejenuhan, bosan, capek memandang layar komputer, dan lelah pikiran. Hal tersebut dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan jika tidak diperhatikan dengan baik. Begitupun juga pendapat Pak Arif selaku Staff Hrd, kelelahan yang dirasakan dapat memengaruhi produktivitas kerja sehingga sebisa mungkin menjaga agar tidak mengalami *burnout* berkepanjangan. Berdasarkan fenomena di atas, penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh dari *work life balance* dan *burnout* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Surabaya.

Work life balance pertama kali di Inggris pada akhir tahun 1970-an untuk menggambarkan keseimbangan antara pekerjaan individu dan kehidupan pribadi, Pangemanan (2017). Menurut Muliawati (2020) *work life balance* ditujukan buat memberikan karyawan fasilitas yang lebih besar dalam pekerjaan mereka agar karyawan bisa menyetarakan tanggung jawab dan minat mereka diluar pekerjaan. Hafid (2017) menjelaskan bahwa *work-life balance* adalah kesanggupan individu saat menjaga kesetaraan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hutagalung *et al.*, (2020) mengungkapkan *work life balance* merupakan kondisi yang mana seseorang merasakan keterlibatan dan kepuasan yang sepadan dalam hal pekerjaan dan keluarga dengan konflik minimal, karena kemampuannya mengelola berbagai tanggung jawab dan menentukan prioritas. *Work-life balance* didefinisikan oleh Isnatun & Riyanto, (2020) yakni kemampuan individu dalam menjalankan tanggung jawab serta komitmen pada kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarganya.

Jadi, berdasarkan beberapa pendapat para pakar dapat diambil kesimpulan bahwa *work life balance* adalah suatu hubungan yang seimbang antara kehidupan kerja dan pribadi. Dua hal tersebut dapat berjalan dengan baik sesuai peran dan tanggung jawab untuk memenuhi pekerjaannya. *Work life balance* dapat memengaruhi individu ketika akan mengambil keputusan maupun tindakan, karena hal tersebut sangat berkaitan dengan hidup individu dan usahanya untuk melampaui *work-life balance*. Hal ini dikarenakan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan suatu yang bersifat *urgent* agar individu dapat menjalankan tugasnya dengan baik di perusahaan dan tetap dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Work life balance memiliki beberapa indikator, menurut Ganapathi (2016), *work-life balance* memiliki indikator pengukuran yakni: 1) Keseimbangan akan waktu, dalam hal ini berhubungan dengan waktu bekerja dan kegiatan di luar pekerjaan; 2) Keseimbangan keterlibatan, cenderung melibatkan psikologis dan komitmen seorang individu dalam bekerja; 3) Keseimbangan kepuasan, hal ini mengarah pada tingkat kepuasan individu terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimilikinya.

Burnout menurut Arrozak (2020), ialah sindrom psikologis seperti halnya kelelahan, depersonalisasi serta kemampuan yang menurun ketika mengerjakan tugas, sehingga mengakibatkan timbulnya rasa takut, tekanan mental ataupun kehilangan jam tidur. Ismayanti (2020) menyatakan *burnout* adalah kelelahan yang luar biasa akibat tuntutan pekerjaan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan. Ikhrum *et al.*, (2019) *burnout* suatu bentuk kelelahan fisik, emosional, serta mental disebabkan karena secara emosional memikirkan pekerjaan dalam jangka panjang.

Dari paparan beberapa ahli yang mendefinisikan *bornout*, dapat didefinisikan pula bahwa *burnout* merupakan kondisi kejenuhan kerja yang disebabkan tuntutan lingkungan kerja yang tinggi dalam jangka panjang, kelelahan mental dan kelelahan fisik yang dapat menimbulkan ketidaksesuaian antara individu dengan pekerjaannya.

Menurut Pangemanan, (2017) menyebutkan ada tiga indikator *burnout*, yakni : 1) *Exhaustion* (Kelelahan), Ketika individu mulai merasakan rasa lelah, mereka akan condong untuk melakukan perilaku *overextended* dari segi emosional ataupun secara fisik. Terkadang mereka tidak dapat menjadi solusi akan masalah yang dihadapi. Selalu merasakan kecapekan, meskipun sudah istirahat yang cukup, 2) *Cynicism* (Sinis), Saat individu mengalami perasaan sinis, akan bersikap diam, bodo amat dengan yang lain dan tidak ingin berpartisipasi di tempat kerjanya., 3) *Ineffectiveness* (Tidak efektif), Ketika individu merasa bahwa dirinya tidak efektif, mereka akan merasa bahwa dirinya tidak memadai. Dia beranggapan bahwa setiap tugas itu sulit dan tidak mungkin diselesaikan, sehingga mengakibatkan kepercayaan dirinya berkurang. Individu tidak percaya diri, sehingga memengaruhi performanya.

Produktivitas kerja menurut Made *et al.*, (2020) adalah hubungan Input dan output. Input seringkali terbatas oleh tenaga kerja, sementara output lebih fokus dalam pengukuran bentuk, fisik dan nilai. Ismayanti (2020) produktivitas adalah ikatan antara sebagian output yang dihasilkan dan serta sebagian input yang diperlukan buat memproduksi output. Syamsuri (2017) mendefinisikan bahwa produktivitas kerja menjadi bahan bandingan antara total pengeluaran dalam kurun waktu tertentu

bagi total pemasukan selama periode tertentu.

Berdasarkan pada pendapat para ahli sudah dipaparkan, diambil definisi bahwa produktivitas kerja merupakan upaya untuk mencapai total efisiensi supaya menghasilkan sesuatu yang produktif, apabila menggunakan sedikit input maka akan menghasilkan output sama dalam memperoleh lebih banyak output namun jumlah input yang diperoleh sama maka mencapai peningkatan produktivitas kerja.

Menurut Syamsuri (2017) ada beberapa hal yang menjadi indikator produktivitas kerja, antara lain: 1) Kemampuan, Individu memiliki kesanggupan dalam mengerjakan tugas. Kesanggupan individu yang bergantung kepada keahlian individu saat bekerja. Hal tersebut memberikan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan untuk individu, 2) Pencapaian hasil kerja yang maksimal, hasil merupakan suatu yang dapat diterima dan dinikmati dari pekerjaan 3) Etos kerja adalah suatu upaya untuk memperbaiki dari yang sudah terjadi, indikator ini dilihat dari etika profesional dan prestasi kerja lebih baik daripada hari yang sebelumnya 4) Pengembangan diri, berusaha meningkatkan semangat seseorang untuk meningkatkan kemampuan profesional individu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Syam, (2020) yang berjudul : Pengaruh *Work Life Balance* dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa, menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang ditulis oleh (Made *et al.*, 2020) yang berjudul : *The Effect of Work Life Balance on The Work Productivity of Housekeeping Employee "The Case of The Royal Beach Hotel, Seminyak Bali*, menjelaskan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

H1: Diduga *work-life balance* memberikan pengaruh yang signifikan pada produktivitas kerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya.

Dalam penelitian (Ismayanti, 2020) dengan judul : Pengaruh *Burnout* dan Motivasi terhadap Produktivitas Pada Karyawan PT. IKI (Persero) Makassar, menjelaskan bahwa *burnout* mempunyai pengaruh yang signifikan kepada produktivitas kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh yang berjudul: *Factors That Affect The Masinical Productivity In The Indonesian Railway Industry*, menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap industri perkretaapian Indonesia.

H2: Diduga *burnout* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya.

H3: Diduga *work-life balance* dan *burnout* memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas kerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Total populasi sebanyak 60 karyawan tetap dari berbagai divisi pada PT. Indomarco Adi Prima. Jumlah sampel yang diambil dari keseluruhan total populasi yaitu 60 karyawan terdiri dari 61,7% laki-laki dan 38,3% perempuan. Karakteristik responden berdasarkan usia terdapat 21,7% responden dengan rentan usia antara 20 sampai 30 tahun, 31,7% responden berusia 31 sampai 40 tahun, 30% responden berusia 41 sampai 50 tahun, dan 16,7% responden berusia 51-60 tahun. Adapula responden yang statusnya sudah menikah sebesar 86,7% dan responden yang masih *single* sebesar 13,3%. Untuk masa kerja ada 13,3% responden masa kerjanya < 5 tahun, 38,3% responden masa kerjanya 5 sampai 10 tahun, 28,3% responden masa kerjanya 11 sampai 20 tahun, 16,7% responden masa kerjanya 21 sampai 30 tahun, 1,7% responden masa kerjanya 31 sampai 40 tahun, dan 1,7% responden masa kerjanya 41 sampai 50 tahun.

Pada penelitian ini mengambil variabel *work life balance* (X1) dan *burnout* (X2) yang berperan sebagai variabel bebas, sementara produktivitas kerja (Y) sebagai variabel terikat. Teknik yang digunakan ketika pengambilan data dilakukan dengan melakukan observasi, menyebar angket kuesioner dan melakukan wawancara kepada beberapa responden PT. Indomarco Adi Prima. Pengukurannya menggunakan skala likert dengan pernyataan sangat setuju poin 5, setuju diberikan poin 4, netral dengan poin 3, tidak setuju mendapatkan poin 2, dan sangat tidak setuju memperoleh poin 1. Dalam menganalisis data menggunakan uji validitas, uji asumsi klasik, uji reabilitas, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R²), uji signifikansi simultan (uji statistik f), dan uji signifikansi partial (uji statistik t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam uji validitas, nilai probability (sig) seluruh statment memiliki nilai r hitung > r tabel berdasarkan uji signifikansi 0,05 dan hasil uji reabilitas, menunjukkan Cronbach's Alpha dari tiap-tiap variabel mempunyai nilai di atas 0,60. Sehingga bisa dikatakan data dalam penelitian sudah valid serta reliabel. Lalu dalam uji asumsi klasik didapati keadaan data dapat dipakai dalam penelitian. Berikut ini bisa dilihat di tabel 1 untuk hasil uji asumsi klasik.

Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas Sig	Autokorelasi DW	Multikolinieritas Tolerance	VIF	Heteroskedastisitas Sig.
	,200	2,539			
<i>Work Life Balance</i>			,980	1,021	0,000
<i>Burnout</i>			,980	1,021	0,165

Dependent Variabel : Produktivitas Kerja

Sumber : Output SPSS 23, Data Diolah (2021)

Uji Normalitas, dalam uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov (KS)* yang mana uji ks ini dilakukan dengan hipotesis H_0 : Residual berdistribusi normal $> 0,05$ dan H_a : Residual tidak berdistribusi normal $< 0,05$. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa Sig. memiliki nilai sebesar 0,200. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Sig. $0,200 > 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal. (2) Uji Autokorelasi, menggunakan *Durbin Watson (DW)* memperoleh nilai $d = 2,539$ dengan derajat kepercayaan 5% (0,05). Jumlah variabel independen (k) = 2, total responden (n) = 60, $dl = 1,5144$ dan $du = 1,6518$. Dapat diketahui nilai *Durbin Watson (d)* sebesar 2,539 lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1,6518 dan kurang dari ($4-dU$) $4 - 1,6518 = 2,3482$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi masalah atau tidak ada autokorelasi. (3) Uji Multikolinieritas, berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien *tolerance* untuk variabel bebas menunjukkan *nilai tolerance* (0,980) $> 0,10$ atau mempunyai nilai VIF (1,021) $< 0,10$ artinya tidak terdapat multikolinieritas dalam regresi ini. (4) Uji Heteroskedastisitas, dengan uji spearman diketahui bahwa kedua variabel bebas yaitu keseimbangan kehidupan kerja dengan signifikansi 0,000 dan kelelahan dengan signifikansi 0,165. Kedua variabel bebas tersebut memiliki signifikansi di atas 0,05 yang berarti bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Setelah melakukan uji asumsi klasik kemudian melakukan perhitungan R^2 antara variabel bebas (keseimbangan kehidupan kerja, kelelahan) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja), lalu kemudian melakukan uji regresi linear berganda yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 2

Tabel 2. Hasil Uji R² dan Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Determinasi (R ²)		Regresi Linier Berganda	
	R	R Square	B	Std. Error
	,841	,707	9,502	3,516
<i>Work Life Balance</i>			,847	,072
Burnout			-,111	

Dependent Variabel : Produktivitas Kerja

Sumber : Output SPSS 23, Data Diolah (2021)

Uji Koefisien Determinasi (R²), yakni mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Dengan melihat hasil tabel di atas, bisa diketahui koefisien korelasi atau R adalah 0,841. Grafik tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara X1 (keseimbangan kehidupan kerja) serta X2 (kelelahan) terhadap Y (produktivitas kerja) sangat kuat yakni 84,1%. Dapat dilihat dari tabel nilai yang ditentukan atau r square sebesar 0,707 yang berarti 70,7% produktivitas kerja dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja serta kelelahan. Sedangkan untuk sisa yang berjumlah 29,3% terpengaruh variabel lainnya yang tidak diteliti dipenelitian ini. (2) Uji Regresi Linear Berganda, dapat diketahui, bahwa tabel tersebut memiliki persamaan regresi yang berbentuk yakni $Y = 9,502 + 0,847 X1 -$

$$0,111X2.....(1)$$

Nilai constant sebesar 9,502 yang berarti bahwa aspek keseimbangan kehidupan kerja dan kelelahan tidak tercapai atau nilainya nol (0), maka besarnya produktivitas kerja 950,2%. Nilai keseimbangan kehidupan kerja (X1) yakni positif sebesar 0,847, yang berarti bahwa setiap mengalami perubahan 1% keseimbangan kehidupan kerja (X1) akan memengaruhi usaha peningkatan produktivitas kerja (Y) sebesar 84,7%, dengan anggapan variabel lain tidak berubah maka produktivitas kerja akan meningkat. Sedangkan kelelahan (X2) memiliki nilai negatif sebesar 0,111 yang berarti bahwa perubahan kelelahan (X2) akan berpengaruh kepada produktivitas kerja (Y) sebesar 11,1% dengan anggapan variabel lain tidak berubah maka berpengaruh kepada produktivitas kerja (Y) akan berkurang. Untuk pengujian selanjutnya yakni melakukan uji t dan uji f, yang mana hasilnya dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan) dan Uji T (Partial)

Variabel	Simultan (Uji F)		Partial (Uji T)			
	F	Sig.	F Tabel	T	Sig.	T Tabel
	68,628	0,000	3,16	2,703	0,009	1,672
<i>Work Life Balance</i>				11,713	0,000	
Burnout				-1,405	0,165	

Dependent Variabel : Produktivitas Kerja

Sumber : Output SPSS 23, Data Diolah (2021)

Uji T (Uji Partial), berdasarkan dari hasil tabel keseimbangan kehidupan kerja diperoleh nilai t hitung (11,713) > t tabel (1,672) serta memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh penting kepada produktivitas kerja. Nilai t hitung positif menunjukkan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif atau satu arah terhadap produktivitas kerja, yakni semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja maka produktivitas kerja akan tinggi. Sedangkan, kelelahan mencapai nilai t hitung (-1,405) < t tabel (1,672) dengan nilai signifikansi 0,165 > 0,05. Hal ini dapat dilihat dari hasil tersebut bahwa H_a ditolak dan H_0 yang diterima yang artinya kelelahan tidak memiliki pengaruh yang signifikan kepada produktivitas kerja. Terlihat nilai t hitung negatif menunjukkan bahwa kelelahan berpengaruh negatif atau satu arah kepada produktivitas kerja, yakni semakin rendah kelelahan lalu produktivitas kerja tinggi. (2) Uji F (Uji Simultan), dari hasil di atas dapat diketahui bahwa f hitung sebesar 68,628 dan f tabel 3,16. Hasil itu berarti f hitung (68,628) > f tabel (3,16) dan nilai signifikansinya 0,000 < 0,05. Sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini diketahui adanya pengaruh signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja serta kelelahan secara simultan kepada produktivitas kerja.

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Sesuai hasil uji yang dilakukan, work life balance berpengaruh signifikan positif secara partial terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini berarti H_1 diterima. Penelitian ini didukung oleh Syam, (2020) yang berjudul : Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa, menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut berarti work life balance sangat penting bagi karyawan, sehingga perusahaan harus menjaga work life balance terhadap karyawan dengan cara mempertahankan kebijakan yang mendorong

peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi diantara karyawan, supaya karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di PT. Indomarco Adi Prima Surabaya dapat diketahui bahwa para karyawan di sana dapat menjaga work life balance. Menurut Bapak Hasan salah satu karyawan disana, beliau mengatakan bahwa dapat menjaga work life balance dengan baik. Begitupun juga yang disampaikan oleh General Manager bahwa perusahaan berusaha menjaga work life balance karyawan, agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Karena work life balance berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Setelah melakukan uji partial dapat diketahui bahwa burnout berpengaruh signifikan negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa semakin rendah burnout maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Didukung oleh penelitian Ismayanti (2020) dengan judul : Pengaruh Burnout dan Motivasi terhadap Produktivitas Pada Karyawan PT. IKI (Persero) Makassar, menjelaskan bahwa burnout mempunyai pengaruh yang signifikan kepada produktivitas kerja.

Dari hasil wawancara oleh Bapak Aprilianto salah satu karyawan PT. Indomarco Adi Prima Divisi General Affair, apabila pekerjaan mereka menumpuk maka akan berpengaruh dengan produktivitas kerja mereka. Sehingga mereka harus menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan tepat waktu. Hal itu menyebabkan karyawan terkadang mengalami burnout atau kelelahan. Karena harus berada berjam-jam di depan komputer untuk menyelesaikan tugasnya. Kelelahan yang dirasakan yaitu berupa kejenuhan, bosan, capek memandang layar komputer, dan lelah pikiran. Hal tersebut dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan jika tidak diperhatikan dengan baik.

Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh simultan antara work life balance dan burnout terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya H3 diterima.

PENUTUP

Berdasarkan pada hasil penelitian disimpulkan bahwa: (1) work life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya, (2) burnout memiliki pengaruh negatif tetapi bersifat tidak signifikan kepada produktivitas kerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya, (3)

work life balance serta burnout secara simultan memengaruhi terhadap produktivitas kerja. Beberapa rekomendasi juga bias disampaikan melalui penelitian ini yaitu PT Indomarco Adi Prima Surabaya mampu mempertahankan kebijakan yang mendorong peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi diantara karyawan dan kemudian berusaha buat tidak membiarkan karyawan mengalami kelelahan yang lebih besar. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan variabel-variabel dalam penelitian dapat diukur dari perspektif karyawan di wilayah kerja lain, atau variabel lain dapat ditambahkan untuk memperoleh hasil penelitian yang memiliki cakupan lebih luas

DAFTAR PUSTAKA

- Arrozak, M. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang, 1-17
- Ganapathi, I. made devan. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero). *IV*(1), 125–135.
- Hafid, M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *XIV*(3), 52–61.
- Hutagalung, I., Soelton, M., & Octaviani, A. (2020). *The role of work life balance for organizational commitment*. *10*, 3693–3700. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.024>
- Ikhram, A. A., Tinggi, S., Ekonomi, I., Makassar, A., Selatan, S., Fakultas, I., Barat, U. S., Barat, S., Sekolah, I., Ilmu, T., Amkop, E., & Sulawesi, M. (2019). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan)*. *1*(2), 27–34.
- Ismayanti. (2020). Pengaruh Burnout dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pada Karyawan PT. IKI (Perseri) Makassar. *6*(001), 89–98.
- Isnaton, S., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Work Life Balance on Millennial Generation Turn Over Intention in the Woodworking Industry. *IV*(Vi), 251–255.
- Made, N., Mayaswari, M., Hanna, I., & Nyoman, H. S. I. (2020). *The Effect of Work-Life Balance on The Work Productivity of Housekeeping Employee : The Case of The Royal Beach Hotel , Seminyak Bali*. *160*(Icbmr), 314–319.
- Muliawati, T. (2020). Peran *Work Life Balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial : Studi Literatur 2020. *XX*(2018), 606–620.
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui work life balance (studi kasus pt. telkom indonesia regional v). *7*, 1–9.

- Pangemanan, F. L. (2017). Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja. 1–8.
- Purnami, N. M. I. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan 8(9), 5611–5631. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i09.p13>
- Sayekti, N. W. (2020). Tantangan Perkembangan Ekonomi Digital Di Indonesia. 19-24.
- Syam, M. R. P. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Gowa
- Syamsuri, A. R. (2017). Produktivitas Kerja Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Embedded Variable Pada PT . Perkebunan Nusantara III (Persero) Rantauprapat Kabupaten Labuhan Batu. 5(1), 1–21