

Pengaruh Work Life Balance, Burnout, dan Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Human Capital & General Affairs di PT XYZ

Serli Novita Sari¹, Erwin Syahputra², Ririn Wahyu Arida³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Islam Kadiri, Kediri, Indonesia

Abstract

This study aims to determine and analyze the partial and simultaneous effects of work life balance, burnout, and emotional intelligence on employee performance in the Human Capital & General Affairs division at PT XYZ. The sampling method used saturated sampling (census) technique, with the entire population of 41 employees in the division serving as the research sample. Data collection techniques utilized questionnaires with a Likert scale. The data analysis tool used multiple linear regression analysis preceded by instrument testing (validity and reliability) and classical assumption tests (normality, linearity, multicollinearity, and heteroscedasticity) using the SPSS program. The results indicate that work life balance has a positive and significant effect on employee performance, burnout has a negative and significant effect on employee performance, and emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, work life balance, burnout, and emotional intelligence have a significant effect on employee performance.

Keywords: Work Life Balance, Burnout, Emotional Intelligence, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh work life balance, burnout, dan emotional intelligence secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada divisi Human Capital & General Affairs di PT XYZ. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), di mana seluruh populasi yang berjumlah 41 karyawan pada divisi tersebut dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Alat analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang didahului oleh uji instrumen (validitas dan reliabilitas) serta uji asumsi klasik (normalitas, linearitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas) melalui bantuan program SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta emotional intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, work life balance, burnout, dan emotional intelligence terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Work Life Balance, Burnout, Emotional Intelligence, Kinerja Karyawan

***Corresponding Author:**

Serli Novita Sari

sherlinovita2340@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industri dan dunia usaha di era globalisasi saat ini menuntut organisasi atau perusahaan untuk terus beradaptasi dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimilikinya. Di antara berbagai sumber daya yang ada, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang paling sentral dan strategis dalam menentukan arah pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan tidak hanya bertindak sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai pemikir, perencana, dan pengendali utama yang membawa organisasi mampu bertahan di tengah persaingan yang kompetitif.

Pada PT XYZ, dinamika kinerja organisasi saat ini berada dalam fase ekspansi yang cukup masif, khususnya dalam menghadapi target operasional nasional maupun pemenuhan komitmen ekspor (seperti perluasan pasar dan pengiriman produk ke luar negeri seperti Selandia Baru pada periode 2025–2026). Kondisi operasional yang berorientasi pada pencapaian target tinggi ini menuntut performa yang maksimal dari setiap bagian organisasi, termasuk pada divisi Human Capital & General Affairs yang bertindak sebagai penggerak utama urusan pengelolaan sumber daya internal dan fasilitas perusahaan.

Kendati demikian, tingginya tuntutan pekerjaan dan target perusahaan sering kali menimbulkan berbagai implikasi psikologis dan fisik bagi para pekerja. Di satu sisi, karyawan dituntut untuk menjaga produktivitas dan profesionalisme kerja yang tinggi. Namun di sisi lain, mereka juga harus menghadapi potensi ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work life balance*). Tekanan kerja yang intensif berisiko memicu kejenuhan fisik, emosional, dan mental atau yang dikenal sebagai *burnout*. Oleh karena itu, kemampuan mengelola emosi diri maupun lingkungan sosial (*emotional intelligence*) menjadi faktor krusial yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar tetap mampu bertahan, berpikir jernih, dan menunjukkan kinerja optimal di tengah tekanan tersebut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, penelitian ini difokuskan untuk mengkaji dan menganalisis seberapa besar pengaruh *work life balance*, *burnout*, dan *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan, dengan mengambil studi kasus pada divisi Human Capital & General Affairs di PT XYZ. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, sekaligus menjadi bahan evaluasi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

METODE

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT XYZ, khususnya pada divisi Human Capital & General Affairs.

Populasi dan Sampel

- Populasi: Seluruh karyawan yang bekerja pada divisi Human Capital & General Affairs di PT XYZ yang berjumlah 41 orang.
- Teknik Sampling: Menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian karena jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 100 orang). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 41 responden.

Sumber dan Jenis Data

- Data Primer: Data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner terstruktur menggunakan skala Likert.
- Data Sekunder: Data penunjang yang diperoleh melalui studi pustaka, dokumen perusahaan, literatur, dan jurnal-jurnal ilmiah yang relevan dengan topik penelitian.

Definisi Operasional Variabel

Variabel Bebas (Independen):

- Work Life Balance (X_1)
- Burnout (X_2)
- Emotional Intelligence (X_3)

Variabel Terikat (Dependent):

Kinerja Karyawan (Y)

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan dengan bantuan program SPSS:

1. Uji Instrumen:

- Uji Validitas: Digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dengan membandingkan nilai Pearson Correlation dengan r tabel.
- Uji Reliabilitas: Digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi kuesioner menggunakan nilai Cronbach's Alpha (syarat nilai $> 0,60$).

2. Uji Asumsi Klasik:

- Uji Normalitas: Untuk menguji apakah nilai residual berdistribusi normal.
- Uji Linearitas: Untuk memastikan hubungan linier antara variabel bebas dan terikat.
- Uji Multikolinieritas: Untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas (dilihat dari nilai VIF dan Tolerance).
- Uji Heteroskedastisitas: Untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

3. Analisis Regresi Linier Berganda:

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

4. Uji Hipotesis:

- Uji t (Parsial): Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- Uji F (Simultan): Untuk menguji pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

- Koefisien Determinasi (R^2): Untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data terhadap 41 responden pada divisi Human Capital & General Affairs di PT XYZ, karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan posisi pekerjaan. Gambaran umum karakteristik tersebut menunjukkan variasi demografi yang cukup merata, di mana responden divisi Human Capital didominasi oleh perempuan (55%) dan divisi General Affairs didominasi oleh laki-laki (57%), dengan rentang usia mayoritas berada pada usia produktif (26–45 tahun) serta masa kerja awal antara 1–3 tahun.

Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, instrumen penelitian dan model regresi diuji terlebih dahulu untuk memastikan keabsahannya:

- Uji Validitas: Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan program SPSS, seluruh item pernyataan untuk variabel work life balance (X_1), burnout (X_2), emotional intelligence (X_3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Pearson Correlation $> 0,3$ (r hitung $> r$ tabel), sehingga seluruh butir instrumen kuesioner dinyatakan valid.
- Uji Reliabilitas: Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel berada di atas ketentuan 0,60 (Work Life Balance = 0,696; Burnout = 0,380; Emotional Intelligence = 0,685; dan Kinerja Karyawan = 0,668), sehingga kuesioner dinyatakan reliabel dan konsisten sebagai alat ukur.
- Uji Asumsi Klasik: Model regresi memenuhi syarat karena data residual berdistribusi normal ($Asymp.Sig. = 0,200 > 0,05$), memiliki hubungan yang linier, bebas dari gejala multikolinieritas (nilai VIF masing-masing variabel < 10), serta tidak terjadi heteroskedastisitas (nilai signifikansi uji glejser $> 0,05$).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS, dapat dimasukkan tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	t hitung	t tabel	Sig-t	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X_1)	0,437	3,544	2,026	0,001	Ha1 diterima
<i>Burnout</i> (X_2)	-0,236	-2,099	2,026	0,043	Ha2 diterima
<i>Emotional Intelligence</i> (X_3)	0,365	-2,807	2,026	0,008	Ha3 diterima
Konstanta (a)				19,620	
Nilai Korelasi @				0,653	
Nilai koefisien determinasi (R^2)				0,380	

Fhitung	9,178	
Ftabel	2,85	Ha4 diterima
	Y	Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 19,260 + 0,437X_1 - 0,236 X_2 + 0,365 X_3 + e$$

Persamaan tersebut mengindikasikan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 19,260 menunjukkan bahwa jika variabel work life balance, burnout, dan emotional intelligence bernilai konstan (0), maka kinerja karyawan bernilai 19,260.
2. Koefisien regresi work life balance (X_1) sebesar 0,437 menyatakan bahwa setiap peningkatan work life balance akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi burnout (X_2) sebesar -0,236 menyatakan bahwa peningkatan burnout (kelelahan kerja) akan menurunkan kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi emotional intelligence (X_3) sebesar 0,365 menyatakan bahwa peningkatan kecerdasan emosional akan meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 2. Hasil Analisis Uji t (Parsial)

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19.260	7.436		2.590	.014
	WORKLIFEBALANCE	.437	.123	.444	3.544	.001
	BURNOUT	-.236	.112	-.262	-2.099	.043
	EMOTIONALINTELLIGENCE	.365	.130	.352	2.807	.008

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 3,544 > t tabel 2,026; $Sig.$ 0,001 < 0,05). Variabel burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung -2,099; $Sig.$ 0,043 < 0,05). Serta emotional intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 2,807 > 2,026; $Sig.$ 0,008 < 0,05).

Uji F (Simultan)

Tabel 3. Hasil Analisis Uji F (Simultan).**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259.934	3	86.645	9.178	.000 ^b
	Residual	349.285	37	9.440		
	Total	609.220	40			

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

b. Predictors: (Constant), EMOTIONALINTELLIGENCE, BURNOUT, WORKLIFEBALANCE

Hasil pengujian simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar $9,178 > F$ tabel 2,85 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa work life balance, burnout, and emotional intelligence secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi Human Capital & General Affairs di PT XYZ.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.427	.380	3.072

a. Predictors: (Constant), EMOTIONALINTELLIGENCE, BURNOUT, WORKLIFEBALANCE

Berdasarkan ringkasan model (Model Summary), diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,380 (38,0%). Hal ini berarti bahwa 38,0% variasi naik-turunnya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel work life balance, burnout, dan emotional intelligence, sedangkan sisanya sebesar 62,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh work life balance, burnout, dan emotional intelligence terhadap kinerja karyawan pada divisi Human Capital & General Affairs di PT XYZ, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama. Secara parsial, work life balance terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa kemampuan individu dalam menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif mampu meningkatkan produktivitas serta kualitas hasil kerjanya. Sebaliknya, burnout terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana tingginya tingkat kelelahan fisik, mental, dan emosional akibat beban kerja berlebih dapat menurunkan kapasitas serta prestasi kerja karyawan. Sementara itu, emotional intelligence juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa penguasaan diri, kesadaran sosial, serta kemampuan mengelola emosi dan hubungan interpersonal yang baik sangat esensial dalam mendukung kelancaran penyelesaian tugas. Terakhir, melalui pengujian simultan, diketahui bahwa work life balance, burnout, dan emotional intelligence secara bersama-sama

memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi Human Capital & General Affairs di PT XYZ dengan besaran kontribusi pengaruh sebesar 38,0%.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, J. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Walikota Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Tarakan). Universitas Borneo Tarakan.
- Alam, R. (2022). Kelelahan Kerja (Burnout). Penerbit Kampus.
- Anandita, S. R., Bisari, N. A., & Ummah, A. R. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Burnout, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Putra Tani Bhineka Jombang). *Business and Economic Publication*, 3(1), 1–8. <https://doi.org/10.32764/bep.v3i1.1294>
- Azizah, I., Arum, P., & Wasono, R. (2021). Model Terbaik Uji Multikolinearitas untuk Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produksi Padi di Kabupaten Blora Tahun 2020. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS*, 4.
- Dhaniswari, N. M., & Sudarnice. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *Asset: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 53–62.
- Fiernaningsih, N., Herijanto, P., Wahyu, E., & Utami, R. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Hidayah, N., & Adi, A. (2024). Pengaruh Work-Family Conflict dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(4), 1082–1094.
- Hindarwati, E. N., Pagliuca, V., Salim, A., & Calver. (2023). Organizational Citizenship Behaviour: Work Life Balance atau Emotional Intelligence pada Industri E-Commerce Suku Cadang Otomotif. *Journal of Tax and Business*, 4(2), 342–350. <https://doi.org/10.55336/jpb.v4i2.133>
- Kushariyadi, Ilea, J., Ibrahim, M., Teng, F., Wisnu, B., & Lubis, F. (2025). Analisis Psychological Capital, Mindfulness dan Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Karyawan Industri Jasa. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(1).
- Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Muin, A. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Nurkhofifah, N., Patimah, T. A., & Kartono. (2025). Kepribadian, Work Life Balance dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 14(1), 282. <https://doi.org/10.35906/equili.v14i1.2349>
- Ratnasari, S., Nasrul, H., Nurdin, I., Susilowati, Y., & Susanti, E. (2020). Manajemen Kinerja Karyawan. Forum Pemuda Aswaja.
- Rosa, T. (2019). Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(1).
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prosocial. *FOKUS*, 4(4).

- Rumapea, E., & Harmen, H. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Pirngadi Medan. *Afosj-Las*, 5(2), 45–70.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Sambuaga, C., & Wulantika, L. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional dan Keterikatan Karyawan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Besmart Global Indonesia). *JEMBA: Journal of Economics, Management and Accounting*, 4(1).
- Saputra, A., & Masdupi, E. (2025). *Work Life Balance di Dunia Kerja*. Pace Padang.
- Sasanti, S. H., & Halida, A. N. (2025). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan di PT. X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(02), 714–729. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v12n1.p532-548>
- Sholihin, U., & Arida, R. (2021). Dampak Mediasi Loyalitas Kerja pada Lingkungan, Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 8(1).
- Simanjuntak, D., Nofrianda, R., & Periantalo, J. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkpsdmd Kota Jambi. *Jurnal Psikologi Jambi*, 9(01), 30–37.
- Sudiartini, N. W., Mukaromah, S., Martoatmodjo, & Luhglatno. (2024). *Kecerdasan Emosional*. Eureka Media Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Syahputra, E. (2021). Keterikatan Karyawan dan Kompetensi Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Gramedia Asri Media Kediri. *Journal of Academic & Multidicipline Research*, 01(1), 136–141.
- Tanessa, V., & Halida, A. (2025). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Work-Life Balance pada Karyawan di PT. X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(012), 714–729.
- Willem, A., & Bangun, W. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2).