

Pengaruh *Work Life Balance*, *Work Overload* dan *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo

Triana Nurshoimah¹, Hari Nurweni², Retno Hartati³
^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta – Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, *work overload*, dan *burnout* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. Variabel independen dalam penelitian terdiri atas *work life balance*, *work overload*, dan *burnout*, serta kinerja sebagai variabel dependennya. Populasinya adalah seluruh pegawai yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Teknik pengambilan sampel menggunakan model *non probability sampling* dengan metode sampel jenuh. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 75 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan yakni uji instrumen, uji asumsi dasar, uji asumsi klasik, dan analisis data yang terdiri atas; uji t, uji F (*Goodness of feet*) serta analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja, *work overload* tidak berpengaruh terhadap kinerja dan *burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Work Overload, Burnout dan Kinerja Pegawai.*

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of work life balance, work overload and burnout on the performance of Kulon Progo District Health Office employees. The population is all employess with ASN and PPPK status, using a non-probability sampling technique using a saturated sample. The number of respondents was 75 people. Data collection was carried out using a questionnaire. Data analysis method with instrument test, basic assumption test, classical assumption test, and data analysis that consists of t test, f test, and multiple linear regression analysis. The results showed that work life balance has a positive effect on performance, work overload has no effect on performance and burnout has no effect on performance.

Keywords: *Work Life Balance, Work Overload, Burnout and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi. Manusia sebagai objek tentu sangat dibutuhkan kemampuannya bagi instansi. Suatu aset penting organisasi adalah sumber daya manusia, karena tanpanya maka organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Selain merupakan aset penting, sumber daya manusia sebagai salah satu kunci dalam terwujudnya visi, misi dan tujuan organisasi. Semakin berkembangnya zaman dan salah satunya didorong adanya pengaruh globalisasi, maka banyak organisasi dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Peningkatan kinerja tersebut berpengaruh terhadap produktivitas dan keberlanjutan organisasi.

Menurut Edy (2016) kinerja merupakan hasil kerja karyawan dengan melihat aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Tentunya hasil kerja tersebut sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Wewenang dan tanggungjawab berasal dari *job description* yang telah diberikan oleh organisasi. Ada banyak hal yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah *work life balance*. Untuk menghasilkan kinerja yang bagus, maka harus memperhatikan *work life balance*.

Menurut Saina et al., (2016) *work life balance* adalah seberapa jauh individu dapat merasakan kepuasan maksimal berkaitan dengan keseimbangan waktu dan keterlibatan secara psikologis dalam peran mereka baik untuk pekerjaan maupun kehidupan pribadi (sebagai contoh misalnya waktu untuk diri sendiri, waktu untuk orang tua, keluarga, kerabat, dan masyarakat) serta tidak terjadi konflik antara kedua peran tersebut.

Work life balance ini sangatlah perlu diperhatikan. Apabila terjadi ketidakseimbangan antara waktu bekerja dan peran pegawai dalam kehidupan sehari-hari maka akan sangat dimungkinkan dapat mengganggu kinerja pegawai dan berujung penurunan kualitas kerja yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi. Ketidakseimbangan tersebut apabila tidak segera diatasi bisa jadi menyebabkan hal yang tidak diinginkan oleh pribadi pegawai ataupun organisasi. Karena waktu dan hal lain yang dikorbankan untuk bekerja berlebih, maka pegawai beresiko mengalami *work overload*.

Work overload merupakan gabungan beberapa kegiatan atau pekerjaan suatu organisasi yang harus selesai dengan periode waktu tertentu yang mana pekerjaan tersebut melebihi batas kemampuan baik dari sisi kualitas maupun kuantitas. Salah satu yang melatarbelakangi beban kerja berlebih atau *work overload* adalah tingginya target yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Tingginya target tersebut memicu tuntutan yang mengharuskan pegawai menyelesaikan banyak pekerjaan dengan waktu yang sangat terbatas yang akan berujung mengalami penurunan hasil kinerja karyawan. Menurut Marliani (2015) beban kerja berlebihan merupakan suatu emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang yang dipengaruhi oleh kondisi ketegangan sehingga seseorang terpaksa memberikan *feedback* di luar kemampuan dirinya terhadap tuntutan lingkungan.

Beban kerja yang berlebih tentu akan membuat pegawai merasakan kelelahan yang berkepanjangan yang mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan seakan-akan tidak pernah berkurang. Pekerjaan selalu ada dan tidak pernah ada habisnya, tuntutan pekerjaan yang banyak dengan waktu yang singkat membuat pegawai merasakan *burnout*.

Menurut Hera et al., (2016) *burnout* adalah kelelahan akibat seseorang bekerja keras, memiliki perasaan bersalah, merasa tidak berdaya, merasa tidak memiliki harapan, kesedihan yang berkepanjangan, merasa malu, memiliki rasa tidak nyaman dan lelah, yang berujung pada peningkatan rasa kesal. *Burnout* sendiri ditandai dengan penurunan energi yang mengakibatkan

seseorang akan merasakan kelelahan sepanjang waktu. Kelelahan tersebut jika dipaksakan untuk melakukan pekerjaan maka akan berujung tidak maksimal. Jika *burnout* dibiarkan terlalu lama, maka bisa membuat penderitanya kehilangan semangat untuk bekerja bahkan bisa menjadi kehilangan minat untuk berinteraksi dengan lingkungan sosialnya. *Burnout* dapat disebabkan ketika pegawai mengalami *work overload*, karena pekerjaan yang berlebihan sehingga menyebabkan *burnout*.

Permasalahan-permasalahan di atas seringkali terjadi pada instansi yang dituntut harus selalu memiliki kinerja yang baik, salah satunya terjadi pada lingkungan pemerintahan yaitu Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. Permasalahan kesehatan di Indonesia yang akhir-akhir ini sangat kompleks membuat pekerjaan pegawai Dinas Kesehatan menjadi semakin banyak. Kelebihan beban kerja tersebut membuat pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo mengalami *work overload* yang memicu terjadinya *burnout*.

Pada temuan terdahulu, penelitian tentang *work life balance*, *work overload* dan *burnout* terhadap kinerja ditemukan adanya inkonsistensi. Hasil penelitian Choirul & Jun., (2020) menyatakan bahwa *work life balance* tidak memiliki hubungan dengan kinerja pegawai, sedangkan pada penelitian Dina (2018) menyatakan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian Saifullah (2020) menyatakan bahwa *work life balance* tidak ada pengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan pada penelitian Nurwahyuni (2019) *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian Gibran & Suryani (2019) menyatakan bahwa *work overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan dalam penelitian Faradilla (2022) *work overload* tidak berpengaruh dalam kinerja pegawai.

Hasil penelitian Adnyaswari & Adnyani (2017) menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hayati & Fitria (2018) menyatakan bahwa *burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Kulon Progo, dikarenakan peneliti yang mengambil obyek di Kulon Progo belum sebanyak penelitian yang dilakukan di kabupaten lain di wilayah Yogyakarta, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian agar hasil yang dapat bermanfaat untuk pihak yang membutuhkan. Lokasi penelitian di Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo, karena isu kesehatan menjadi permasalahan yang kompleks terlebih adanya pandemi covid-19, menambah pekerjaan pegawai di lingkungan dinas kesehatan dan menimbulkan berbagai permasalahan terkait dengan kinerja.

Berdasar fakta, jumlah pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo yang memiliki loyalitas dan kualitas kerja tinggi belum seperti yang diharapkan sehingga pegawai yang mempunyai kualitas dan loyalitas tinggi akan merasakan *work overload* yang lebih karena mengerjakan pekerjaan pegawai yang kualitas dan loyalitasnya rendah. Selain itu, melakukan pekerjaan di luar hari dan waktu kerja juga sering terjadi di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. Akibatnya penerapan *work life balance* di Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo belum sepenuhnya dilakukan.

Ditemukannya kasus *burnout* pada pegawai Dinas Kesehatan Kulon Progo, menjadi suatu permasalahan yang harus lebih diperhatikan. Dengan lebih memperhatikan penyelesaian tugas setiap pegawai dengan baik tanpa merasa tertekan atau terbebani dengan pekerjaan-pekerjaan yang ada maka pegawai akan lebih bersemangat dan akan memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu, akan lebih baik lagi, jika setiap pegawai saling memberikan suasana

nyaman, semangat dan penuh dukungan dengan sesama rekan pegawai maka akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan tidak akan merasakan *burnout*.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian terdahulu tentang kinerja pegawai dengan variabel terkait yaitu *work life balance*, *work overload* dan *burnout* menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Selanjutnya fakta terkait dengan variabel-variabel di atas ditemukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. Maka peneliti ingin mengetahui pengaruh variabel-variabel di atas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo.

TINJAUAN LITERATUR

Work life balance mengacu seberapa jauh seseorang hadir serta terlibat dan merasakan kepuasan psikologis dengan diberikannya keseimbangan antara waktu untuk melakukan peran dalam kehidupan baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi serta tidak terjadinya konflik antara kedua peran tersebut (Saina et al., 2016)

Donald & Bradley (2005) mendefinisikan *work life balance* adalah tingkat kepuasan kehidupan seseorang dengan peran gandanya. Hal ini juga didefinisikan oleh Berk & Gundogmus (2018) *work life balance* merupakan dukungan instansi dalam segi kehidupan pribadi contohnya pekerjaan dengan waktu fleksibel, perawatan yang dependen dan kesempatan libur untuk keluarga ataupun diri sendiri.

Chaitra et al. (2016) mendefinisikan *work life balance* adalah sejauh mana seorang pegawai dapat terlibat dan merasa puas dengan perannya dalam pekerjaan dan kehidupan dalam keluarga seorang pegawai tersebut.

Seseorang yang memiliki *work life balance* akan lebih produktif sebab seseorang merasakan kondisi yang mendukung dan meningkatkan kepuasannya untuk menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya seseorang akan lebih kreatif karena memiliki energi, waktu, kesempatan dan modal lain guna melakukan sesuatu yang disenangi. Sebaliknya, jika seseorang tidak mempunyai *work life balance* yang bagus, kinerjanya cepat menurun dan dapat mengganggu bidang lainnya di kehidupan.

Karyawan yang memiliki kemampuan yang lebih tinggi dengan beban pekerjaan yang kurang, maka hal ini akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika karyawan memiliki kemampuan lebih rendah dan beban kerja terlalu banyak atau disebut *work overload* maka akan muncul kelelahan yang lebih (Chandra & Ardiansyah, 2017).

Menurut Tahir et al. (2012) *Work Overload* adalah sekumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai dengan waktu tertentu dan dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan lebih daripada kemampuan yang dimiliki seseorang tersebut. Kimura, Takuma & Fernandez-Ferrin (2018) menjelaskan bahwa pekerjaan yang berlebihan akan memberikan dampak negatif yaitu mengganggu kesehatan fisik dan mental para pegawai serta dapat menyebabkan stres pada pegawai.

Menurut Ninijhawan et al. (2015) beban kerja yang berlebihan merujuk ketika terjadi perbedaan antara tingkat permintaan dengan sumber daya yang tersedia dan jika seseorang memiliki terlalu banyak pekerjaan yang perlu dikerjakan.

Erbasi, B & Tugay (2018) mengemukakan bahwa ketika karyawan dikenakan pekerjaan di luar pemahaman mereka, kompetensi, bakat dan jam kerja yang tersedia cenderung kurang produktif dan mengalami kelelahan kerja.

Menurut Maslach & Leiter (2016) *burnout* adalah sindrom kelelahan psikologis, sinisme dan inefisiensi di lokasi kerja. Dalam konteks hubungan sosial hal ini dianggap sebagai pengalaman stres individu yang kompleks.

Menurut Hayati & Fitria (2018) *burnout* merupakan suatu gejala emosional, kelelahan fisik, perilaku dan sikap, perasaan tidak puas terhadap diri, ketidakpercayaan akan potensi diri dan kurangnya kepuasan akan pencapaian pribadi yang diakibatkan oleh stres kerja berkepanjangan. *Burnout* akan berdampak negatif untuk diri seseorang dan organisasi, contohnya menyebabkan turunnya *job performance*. *Burnout syndrome* biasanya mewakili perasaan kelesuan dan kegagalan sebab banyaknya tuntutan yang mengakibatkan beban baik tenaga maupun kemampuan individu sehingga terjadi stres yang berlebihan karena pekerjaan sudah mencapai titik puncak.

Seorang individu yang berisiko mengalami *burnout* adalah seseorang yang membutuhkan dan mengeluarkan energi terlalu banyak. Hal ini dikarenakan organisasi memiliki banyak tujuan dan juga tuntutan.

Selanjutnya ketiga hal yang telah diuraikan di atas yaitu *work life balance*, *work overload*, dan *burnout* diprediksi akan berpengaruh pada kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang bisa dilihat dari pencapaian kuantitas dan kualitas yang diraih individu pegawai dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada dirinya.

Hayati & Fitria (2018) mendefinisikan kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Pencapaian seseorang dalam melakukan pekerjaannya dapat dilihat melalui tugas yang telah diselesaikan sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi dan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan beberapa teori kinerja di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil dari suatu keahlian yang dimiliki seorang pegawai dalam hal ini sebagai salah satu sumber daya organisasi untuk menghasilkan *output* berdasarkan tujuan organisasi dengan memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya.

Hubungan *work life balance* dengan kinerja pegawai

Penelitian yang dilakukan Nurwahyuni (2019) membuktikan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dina (2018) juga memberikan kesimpulan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hubungan *work life balance* dengan kinerja diasumsikan memiliki hubungan positif karena jika karyawan memiliki *work life balance* atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang tinggi maka kinerja yang dilakukan karyawan juga akan meningkat. Oleh karena itu, berdasarkan uraian penelitian tersebut, maka dapat diajukan hipotesis pertama penelitian ini yaitu:

H1: *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo.

Hubungan *work overload* dengan kinerja pegawai

Penelitian yang dilakukan Gibran & Suryani (2019) memberikan kesimpulan bahwa *work overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Selain penelitian tersebut, Pucangan et al., (2022) juga memberikan kesimpulan bahwa *work overload* berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hubungan *work overload* dengan kinerja pegawai diasumsikan hubungan

negatif karena kinerja dipengaruhi oleh *work overload*, sehingga jika *work overload* terlalu tinggi maka kinerja pegawai akan menurun. Sebaliknya, jika *work overload* rendah, maka kinerja pegawai akan meningkat. Berdasarkan uraian penelitian yang di dapat, maka dapat diajukan hipotesis kedua untuk penelitian ini yaitu:

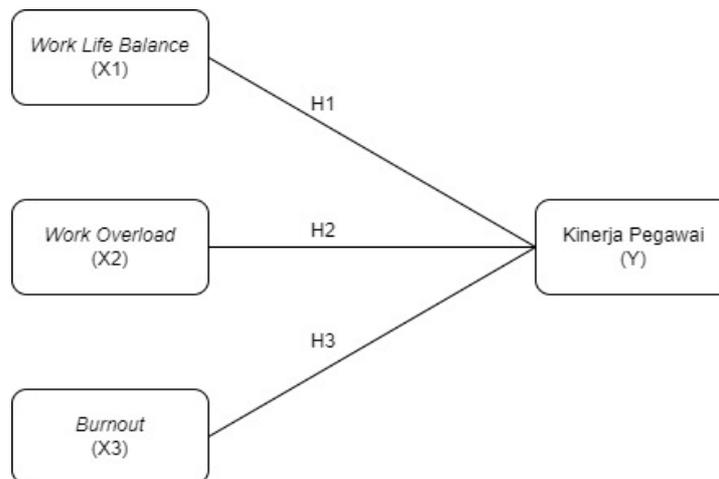
H2: *Work overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo.

Hubungan *burnout* dengan kinerja pegawai

Penelitian yang dilakukan Hera et al. (2016) memberikan kesimpulan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian Adnyaswari & Adnyani (2017) juga memberikan kesimpulan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hubungan antara *burnout* dan kinerja memiliki pengaruh negatif karena jika *burnout* yang dirasakan pegawai rendah, maka kinerja yang dilakukan akan meningkat. Sebaliknya, jika *burnout* yang dirasakan pegawai tinggi, maka kinerja yang dirasakan pegawai akan menurun. Berdasarkan uraian penelitian tersebut maka dapat diajukan hipotesis ketiga penelitian ini yaitu:

H3: *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo.

Adapun model penelitian ini dapat dilihat pda gambar berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini sebagai populasinya adalah seluruh pegawai ASN dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) di Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. Penentuan sampel menggunakan teknik *nonprobability* dengan metode *sampling* jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 75 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yaitu seperangkat pernyataan yang disusun guna memperoleh data responden. Instrumen menggunakan skala pengukuran skala likert dengan 5 kategori yakni sangat setuju (SS) dengan nilai 5, setuju (S) dengan nilai 4, netral (N) memiliki nilai 3, tidak setuju (TS) memiliki nilai 2, dan sangat tidak setuju (STS) memiliki nilai 1.

Peneliti mengawali analisis data dengan uji instrumen yakni uji validitas dan reliabilitas. Kemudian dilanjutkan uji normalitas digunakan untuk memastikan data yang ada di setiap variabel terdistribusi normal (Ghozali, 2018). uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas

dilakukan untuk uji asumsi klasik. Selanjutnya, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, *goodness of feet*, dan koefisien diterminasi. Di bawah ini hasil persamaan regresi linier berganda yang telah diuji:

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas menurut Ghozali (2021) digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya sebuah kuesioner. Jika sebuah kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur maka dikatakan valid. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *bivariate correlation person*. Kriteria pengujiannya adalah jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka dinyatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen atau pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Work Life Balance (X1)</i>	WLB1	0,819	0,2272	Valid
	WLB2	0,825	0,2272	Valid
	WLB3	0,814	0,2272	Valid
	WLB4	0,817	0,2272	Valid
	WLB5	0,745	0,2272	Valid
	WLB6	0,387	0,2272	Valid
	WLB7	0,667	0,2272	Valid
<i>Work Overload (X2)</i>	WO1	0,579	0,2272	Valid
	WO2	0,806	0,2272	Valid
	WO3	0,774	0,2272	Valid
	WO4	0,741	0,2272	Valid
	WO5	0,454	0,2272	Valid
	WO6	0,779	0,2272	Valid
	WO7	0,676	0,2272	Valid
	WO8	0,658	0,2272	Valid
<i>Burnout (X3)</i>	WO9	0,705	0,2272	Valid
	B1	0,711	0,2272	Valid
	B2	0,685	0,2272	Valid
	B3	0,801	0,2272	Valid
	B4	0,800	0,2272	Valid
	B5	0,679	0,2272	Valid
	B6	0,148	0,2272	Tidak Valid
	B7	0,364	0,2272	Valid
	B8	0,263	0,2272	Valid
	B9	0,112	0,2272	Tidak Valid
	B10	0,665	0,2272	Valid
B11	0,750	0,2272	Valid	

Kinerja (Y)	K1	0,547	0,2272	Valid
	K2	0,651	0,2272	Valid
	K3	0,396	0,2272	Valid
	K4	0,488	0,2272	Valid
	K5	0,491	0,2272	Valid
	K6	0,426	0,2272	Valid
	K7	0,605	0,2272	Valid
	K8	0,599	0,2272	Valid
	K9	0,623	0,2272	Valid
	K10	0,425	0,2272	Valid
	K11	0,346	0,2272	Valid
	K12	0,470	0,2272	Valid

Jumlah data (n) = 75, $df = 75-2 = 73$, dengan signifikansi 5% diperoleh $r_{tabel} = 0,2272$. Uji validitas memberikan hasil bahwa pada variabel *burnout* terdapat 2 (dua) item pernyataan yang dinyatakan tidak valid, sehingga tidak digunakan untuk pengujian selanjutnya. Untuk item pernyataan pada variabel *work life balance*, *work overload*, dan kinerja dinyatakan valid semuanya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai pengujian kemampuan alat ukur agar dapat digunakan kembali guna melakukan penelitian serupa. Didalam kuesioner uji reliabilitas dapat dilakukan dengan *Cronbach's alpha*. Apabila *Cronbach's alpha* > 0,7 akan dinilai mempunyai reliabilitas yang baik (Ghozali, 2021)

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Item	Keterangan
1	<i>Work Life Balance</i>	0,856	7	Reliabel
2	<i>Work Overload</i>	0,860	9	Reliabel
3	<i>Burnout</i>	0,847	9	Reliabel
4	Kinerja	0,727	12	Reliabel

Berdasarkan tabel 2, maka diperoleh hasil bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dalam semua item bernilai lebih dari 0,7 dapat disimpulkan semua item reliabel dan dapat dipakai untuk instrumen penelitian.

Uji Asumsi Dasar (Uji Normalitas)

Uji normalitas digunakan untuk mendapat informasi apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pada uji normalitas, digunakan uji *One Sample Kalmogorof-Smirnov*, taraf signifikansi yang digunakan 0,05 atau 5%. Data dikatakan berdistribusi normal apabila taraf signifikansinya > 0,05 atau 5% (Wiyono, 2020).

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.63079364
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.058
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*, didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini data terdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Pada pengujian ini bisa dilihat pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF $< 10,00$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	32.128	4.764		6.744	.000		
	Work Life Balance	.501	.114	.495	4.399	.000	.874	1.145
	Work Overload	.133	.131	.180	1.012	.315	.350	2.857
	Burnout	-.022	.124	-.030	-.173	.863	.363	2.754

a. Dependent Variable: Kinerja

Dalam penelitian ini, berdasarkan hasil analisis, di dapatkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) ketiga variabel < 10 , artinya tidak ditemukan adanya gejala multikolinearitas antar variabel independen.

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan antara *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian ini menggunakan Uji Glesjer dengan kriteria (Ghozali, 2021): Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka artinya tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.486	2.953		.842	.403
	Work Life Balance	.021	.071	.037	.293	.770
	Work Overload	.104	.081	.251	1.275	.207
	Burnout	-.121	.077	-.305	-1.575	.120

a. Dependent Variable: RES2

Melihat tabel 5 di atas nilai signifikansi 3 (tiga) variabel tersebut semuanya lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak mengalami heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis. Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen terdapat pengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan berdasarkan kriteria, apabila nilai signifikansi < 0,05 diterima, sedangkan nilai signifikansi > 0,05 ditolak (Ghozali, 2021).

Tabel 6. Hasil Uji t

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	32.128	4.764		6.744	.000
	Work Life Balance	.501	.114	.495	4.399	.000
	Work Overload	.133	.131	.180	1.012	.315
	Burnout	-.022	.124	-.030	-.173	.863

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 6 di atas dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$) maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Variabel *work life balance* (X1) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan **H1 diterima** yang berarti variabel *work life balance* (X1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y).

Variabel *work overload* (X2) memiliki nilai signifikansi $0,315 > 0,05$, maka dapat disimpulkan **H2 ditolak** yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel *work overload* (X2) terhadap variabel kinerja (Y).

Variabel *burnout* (X3) memiliki nilai signifikansi $0,863 > 0,05$, maka dapat disimpulkan **H3 ditolak** yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel *burnout* (X3) terhadap variabel kinerja (Y).

Uji F (Goodness of Fit)

Ghozali (2021) menyatakan bahwa *Goodnes of Fit* dapat digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Nilai statistik F dapat digunakan untuk mengukur nilai *Goodness of Fit*. Uji statistik F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Apabila nilai signifikansi < 0,05 artinya seluruh variabel independen dapat memprediksi variabel dependen dengan baik. Berikut adalah tabel hasil uji F (*Goodness of Fit*)

Tabel 7. Hasil Uji F (Goodness of Fit)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	268.030	3	89.343	6.503	.001 ^b
	Residual	975.517	71	13.740		
	Total	1243.547	74			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Burnout, Work Life Balance, Work Overload

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan tepat dan mampu memprediksi variabel dependen dengan baik.

Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Tabel 8. Hasil Uji Adjusted R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.464 ^a	.216	.182	3.707

a. Predictors: (Constant), Burnout, Work Life Balance, Work Overload

Ghozali (2021) menyatakan koefisien determinasi *adjusted R²* adalah perangkat untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi *adjusted R²* adalah diantara nol dan satu. Apabila nilai koefisien determinasi *adjusted R²* kecil maka kemampuan variabel-variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, sedangkan variabel-variabel independen bisa memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen apabila nilai mendekati satu.

Pada tabel 8 di atas tampak bahwa nilai *Adjusted R²* 0,182 atau 18,2%. Artinya bahwa variasi variabel dependen (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen (*work life balance, work overload, dan burnout*) sebesar 18,2%, sisanya sebesar 81,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pada dasarnya lingkup variabel kinerja luas sehingga variabel yang mempengaruhi kinerja tidak hanya *work life balance, work overload, dan burnout* saja, sehingga hasil *Adjusted R²*

sebesar 18,2%. Contoh variabel lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, kompensasi, stres kerja, budaya organisasi dan lain-lain.

Terkait variabel pengaruh *work life balance*, hasil penelitian ini memiliki kecocokan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Nurwahyuni (2019). *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Apabila *work life balance* meningkat, kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo juga meningkat. Pegawai mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Hal ini membuat pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal dan kinerja pegawai menjadi meningkat.

Selanjutnya pengaruh pada variabel *work overload*, hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Faradilla (2022). *Work overload* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika *work overload* yang dialami pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo meningkat maka kinerja juga akan meningkat, begitupun sebaliknya. Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo saat dalam kondisi *work overload* berusaha memaksimalkan waktu dan tenaganya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerjanya meningkat.

Seperti pada variabel *work overload*, variabel *burnout* tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Hayati & Fitria (2018), *burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Ketika *burnout* dialami pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo, berusaha tetap bekerja secara profesional dan melakukan *mindfulness*, sehingga kinerja akan meningkat dan sebaliknya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo.
2. *Work overload* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo
3. *Burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo.
4. Hasil koefisien determinasi *Adjusted R²* diperoleh nilai sebesar 0,182 atau 18,2%. Artinya variasi variabel kinerja dijelaskan oleh variabel *work life balance*, *work overload* dan *burnout* sebesar 18,2%, sedangkan sisanya sebesar 81,8% lainnya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN SELANJUTNYA

1. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo yang mempunyai tingkat pendidikan yang beragam, sehingga dimungkinkan mempunyai persepsi yang berbeda atas pernyataan dalam kuesioner.
2. Untuk penelitian berikutnya perlu diperkaya dengan variabel lain yang relevan dan diperkirakan akan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini mengingat kemampuan variabel *work life balance*, *work overload* dan *burnout* guna menjelaskan variasi atas kinerja hanya sebesar 18,2%.

REFERENSI

- A, C., & Jun. (2020). *Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya.*
- Adnyaswari, N. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). Pengaruh Dukungan sosial dan burnout terhadap kinerja perawat. *E- Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No.*
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Erlangga.
- Berk, C., & Gundogmus, F. (2018). The Effect of Work-Life Balance on Organizational Commitment of Accountants. *Management, 13 (2), 137–159.*
- Chaitra, R., Kumar, A., & Murthy, R. (2016). A Study on Work Life Balance of The Employees at Bosch Ltd, Bangalore. *International Journal of Social Research, 12(3), 61–68.*
- Chandra, R., & Ardiansyah, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan, 6, 670–678.*
- Darmanah, G. (2019). *Metodologi Penelitian.* CV. Hira Tech.
- Dina. (2018). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan di KUD Minatani.* 17(2). <https://jurnal.inaba.ac.id/>
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana Prenada Media Group.
- Erbasi, B, O. R., & Tugay, Y. (2018). Association Between Performance Measurement Systems And Organizational Effectiveness. *International Journal of Operations and Production Management, 34 (7), 61–66.*
- Faradilla, I. (2022). *Pengaruh Work Overload, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.*
- Ganapathi, I. M. D. (2016). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero).* 4, 125–135.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (10th ed.).* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibran, S. K., & Suryani, I. (2019). Pengaruh Work Overload dan Intimidasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi, 10 (1) (20).*
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam.* <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Hera et al. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja dan Kelelahan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perawat Wanita di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur. In *Jurnal Mirai Management (Vol. 1, Issue 1).*
- Kimura, Takuma, B. B., & Fernandez-Ferrin, P. (2018). Work Overload and Intimidation: The Moderating Role of Resilience. *European Management Journal.* <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.03.002>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Remaja Rosdakarya.
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi.* Pustaka Setia.

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout Stres: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior: Handbbok of Stress*. 351–357. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Hudson Global Resources.
- Ninijhawan, M, Dhruv, B. T., & Ajay, A. (2015). *Impact of work life balance on employees performance an empirical study on seven apparel organization in Sri lanka. Proceedings of the third International Symposium*.
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 7 N*.
- Pucangan, M. L. C., Gayatri, K, R. N., & Budiarta Ketut. (2022). Pengaruh Job Burnout dan Work Overload Pada Kinerja Auditor Dengan Emotional Stability Sebagai Pemoderasi. *E- Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 11*, 366–381. www.cnbcindonesia.com,
- Saifullah, F. (2020). *Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi*. 8. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.7045>
- Saina, I. V, Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Manado. *Administrasi Bisnis, IV*, 2–3.
- Tahir, S., Yusoff, R., Azam, K., Khan, A., & Kaleem, S. (2012). *The Effects of Work Overload on the Employees ' Performance in relation to Customer Satisfaction : A Case of*. 2(1), 174–181.