
PENGARUH BURNOUT DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA APOTEK K-24 JATIASIH BEKASI

Nadila Haerani, Isyana Emita

¹Universitas Bina Sarana Informatika

²Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: nadilahaerani01@gmail.com¹, isyana.iea@bsi.ac.id²

Article History:

Keywords: *Burnout, Work-life Balance, Kinerja Karyawan*

Abstrak: *Tuntutan pekerjaan yang tinggi karena beroperasi selama 24 jam membuat karyawan mengalami burnout dan memiliki work-life balance yang buruk, hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi apotek karena kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam kualitas pelayanan di Apotek K-24 Jatiasih Bekasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah burnout dan work-life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan Apotek K-24 Jatiasih secara simultan ataupun parsial. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah 32 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda melalui aplikasi SPSS versi 27. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel X1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Y melihat nilai sig. $0,012 < 0,05$ dengan nilai t tabel $2,045 < t$ hitung $2,672$ dan variabel X2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Y melihat nilai sig. $0,030 < 0,05$ dengan nilai t tabel $2,045 < t$ hitung $2,289$. Sedangkan hasil uji f menunjukkan nilai f hitung $6,226 > f$ tabel $3,32$ dengan nilai sig. $0,006 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa X1 (burnout) dan X2 (work-life balance) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja).*

PENDAHULUAN

Burnout adalah kelelahan fisik, emosional, atau mental yang berkepanjangan, menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja, serta depresi. Burnout syndrome terjadi ketika seseorang berubah perilaku karena tekanan dan stres kerja yang berlangsung lama. Burnout menguras tenaga akibat tekanan tinggi di tempat kerja. (Lara Sagitha Odini & Anton Prasetyo, 2023).

Survey Gallup pada kuartal 1 tahun 2022 menunjukkan bahwa 68% karyawan milenial dan generasi Z mengalami stres dan kelelahan kerja. Riset Half Research di AS menemukan bahwa 45% dari 2.800 pekerja mengalami peningkatan burnout. Di

Indonesia, burnout berdampak negatif pada karyawan generasi Z di Denpasar, tetapi tidak signifikan di Bengkulu. (Rahmadani et al., 2023).

Di sisi lain, work-life balance adalah keadaan di mana seseorang dapat mengatur waktu antara dunia kerja dan aspek pribadi dengan seimbang. Clark (2000) menjelaskan bahwa WLB adalah teori tentang bagaimana orang mencapai keseimbangan dalam lingkungan kerja dan keluarga. WLB penting karena pekerja semakin peduli dengan hidup mereka dan keluarga. Jika karyawan dapat menjaga keseimbangan ini, mereka akan lebih puas, termotivasi, dan produktif. (Komari & Sulistiowati, 2018).

Burnout yang dialami oleh pekerja dapat terjadi di berbagai bidang, termasuk apotek. Karyawan apotek sering menghadapi tekanan tinggi dari durasi kerja, jumlah pekerjaan, dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang cepat. Di apotek dengan jam kerja panjang, seperti K-24 Jatiasih Bekasi, tuntutan tinggi dapat memperburuk gejala burnout. Burnout didefinisikan sebagai sindrom kelelahan fisik, mental, dan emosional yang dapat menurunkan pencapaian prestasi pribadi karyawan. (Rina Rosada, Uus MD Fadli, 2023).

Beberapa penelitian menunjukkan adanya keterkaitan yang berarti antara *burnout*, *work-life balance*, dan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada 2024, *burnout* yang tinggi pada karyawan seringkali diimbangi dengan adanya penurunan kualitas pada kinerja mereka (Dhaniswari & Sudarnice, 2024). Hal yang sama juga dengan *work-life balance* yang buruk, yang berkontribusi terhadap stres kronis dan menurunnya komitmen terhadap pekerjaan. Mengingat penelitian yang secara khusus menyoroti karyawan apotek masih terbatas sehingga dibutuhkan penelitian lebih lanjut untuk memahami seberapa besar dampak *burnout* dan *work-life balance* dalam mempengaruhi kinerja karyawan di sektor kesehatan, khususnya apotek.

LANDASAN TEORI

Brunout

Burnout adalah keadaan psikologis akibat stres kronis, kelelahan fisik, mental, dan emosional dari tekanan kerja. Penderita merasa letih dan tidak berdaya. Ciri-ciri burnout termasuk kelelahan emosional, depersonalisasi, dan kurangnya rasa pencapaian. (Mayzell, 2020). Maslach (Felix Chandra, 2024) menjelaskan bahwa *burnout* akan memberikan dampak bagi lingkungan sekitar, seperti organisasi dan pastinya diri sendiri. Sindrom ini biasanya timbul jika seseorang merasa kewalahan dengan tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitasnya dan tidak memiliki kemampuan untuk mengelola stres dengan baik. *Burnout* tidak hanya tentang lelah fisik tetapi juga meliputi rasa hilangnya motivasi, adanya sikap sinisme terhadap pekerjaan, serta adanya penurunan kemampuan, dan produktivitas. Kondisi ini dapat mempengaruhi karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang penuh tekanan dan memiliki tanggung jawab yang besar.

Leiter & Maslach (dalam Alam 2022) disebutkan bahwa *burnout* dapat berdampak pada berkurangnya bahkan hilang energi, penurunan rasa antusias dan kehilangan rasa percaya diri seseorang (Felix Chandra, 2024). *Burnout* memiliki 3 dimensi pengukuran, yaitu sebagai berikut:

.....

1. *Emotional Exhaustion* (Kelelahan Emosional)
Kelelahan emosional adalah kondisi di mana individu mengalami kelelahan dan terkuras secara emosional karena stres dalam jangka waktu yang panjang dari kehidupan pribadi atau pekerjaan. Hal ini sering dikaitkan dengan rasa ketidakpuasan atas pencapaian seseorang. Mereka yang mengalami kelelahan emosional cenderung merasa hampa, lelah, dan tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan mereka. Kondisi ini muncul ketika karyawan harus mendedikasikan energi dan sumber daya yang besar untuk mengelola stres di tempat kerja.
2. *Depersonalization* (Depersonalisasi)
Depersonalisasi dapat dikatakan sebagai gangguan yang menyebabkan seseorang merasa jiwanya seperti terpisah dan berada di luar tubuh. Hal ini ditandai dengan perilaku acuh, pesimis, tidak berperasaan, dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain, individu yang mengalami depersonalisasi percaya bahwa tidak ada satu pun tindakan yang mereka lakukan berharga atau bernilai.
3. *Personal Accomplishment* (Capaian Diri)
Dimensi ketiga adalah pencapaian diri, hal ini mengacu pada kondisi di mana karyawan mengalami penurunan kinerja, yang mengarah pada emosi negatif, ketidakbahagiaan, dan kurangnya kepuasan dengan pekerjaan yang dihasilkan. Pencapaian diri yang rendah sering kali ditandai dengan rasa tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan, kehidupan pribadi, dan persepsi bahwa mereka tidak mencapai sesuatu yang berarti.

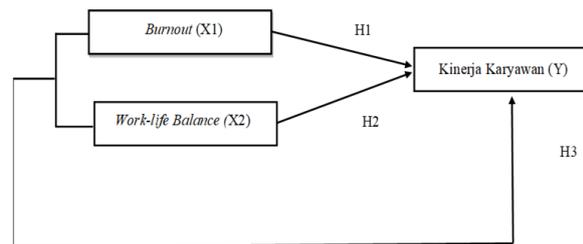
Work-life Balance

Work-life balance adalah bagaimana seorang mampu mengatur hubungan mereka dengan pekerjaan dan keluarga serta memberikan batasan di antara keduanya untuk mencapai keseimbangan. Dalam *Border Theory and Boundary Theory*, berisikan kajian berbagai pendekatan atau gaya manajemen batas yang digunakan oleh individu untuk menetapkan, mempertahankan, atau mengubah batas-batas di sekitar suatu bidang (Krisdayanti & Lianto, 2023).

Work-life balance mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengatur waktu mereka secara efektif dan menjaga keseimbangan yang harmonis antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Arfandi & Kasran, 2023). Suhartini dalam (Arfandi & Kasran, 2023) mengatakan bahwa *work-life balance* adalah tingkat pemenuhan yang terkait dengan peran ganda yang dimainkan seseorang dalam kehidupan untuk mempertahankan setiap aspeknya. Ia juga mengungkapkan cara untuk mengukur tingkat *work-life balance* dengan menggunakan indikator seperti keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada hasil yang dicapai oleh individu dalam memenuhi peran dan kewajibannya di tempat kerja. Nurjaya dalam (Mustaqim & Purba, 2023) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian atas hasil pelaksanaan tugas yang sudah dilaksanakan. Lilyana, De Yusa, dan Yatami dalam (Brigida Endah Nuraeni, 2022) juga menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu. Sementara itu, kinerja juga menjadi tolok ukur untuk mengetahui seberapa baik sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Jurnal lainnya mengatakan bahwa kinerja adalah kesediaan individu atau kelompok untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai



dengan hasil yang diharapkan (Arisanti et al., 2019).

Sumber : Peneliti

Gambar 1

Kerangka Pemikiran

Hipotesis penelitian dapat dikatakan sebagai dugaan sesaat dari masalah suatu penelitian yang dibuat oleh peneliti. Berdasarkan kerangka berpikir pada poin sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis Burnout (H1)
 Pengaruh X1 terhadap Y (Burnout terhadap kinerja).
 Ho = Tidak terdapat pengaruh negatif burnout terhadap kinerja karyawan pada Apotek K-24 Jatiasih.
 H1 = Terdapat pengaruh negatif burnout terhadap kinerja karyawan pada Apotek K-24 Jatiasih.
2. Hipotesis Work-life Balance (H2)
 Pengaruh X2 terhadap Y (Work-life Balance terhadap kinerja).
 Ho = Tidak terdapat pengaruh positif work-life balance terhadap kinerja karyawan pada Apotek K-24 Jatiasih.
 H2 = Terdapat pengaruh positif work-life balance terhadap kinerja karyawan pada Apotek K-24 Jatiasih.
3. Hipotesis Kinerja (H3)
 Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y (Burnout dan work-life balance terhadap kinerja).
 Ho = Tidak terdapat pengaruh secara simultan burnout dan work-life balance terhadap kinerja pada Apotek K-24 Jatiasih Bekasi.

H3 = Terdapat pengaruh secara simultan burnout dan work-life balance terhadap kinerja pada Apotek K-24 Jatiasih Bekasi.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian adalah metode dan teknik untuk menganalisis data. Ini juga menjadi kerangka kerja dalam penelitian dari membuat hipotesis hingga menarik kesimpulan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh burnout dan keseimbangan kerja-hidup terhadap kinerja karyawan, dengan mengumpulkan data primer melalui kuesioner dan data sekunder dari buku dan jurnal. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling, memastikan setiap individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih.

Pada penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data, yaitu menggunakan Observasi, angket/ kuisisioner, dokumentasi.

Analisis data adalah proses mempelajari dan mengolah data untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan informasi penting. Analisis memiliki tujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam mengenai data dan menggunakan informasi yang diperoleh untuk membuat keputusan. Penggunaan Teknik penelitian menggunakan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Perempuan	23 orang	71,90%
Laki - laki	9 orang	28,10%
Jumlah	32 orang	100%

Sumber Data di Olah 2024

Responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 23 orang dengan presentasi 71,90%, sementara responden berjenis kelamin laki – laki berjumlah 9 orang dengan presentasi 28,10% dari total responden.

Tabel 2
Karakteristik Berlandaskan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20 - 25 tahun	18 orang	56,3%
26 - 30 tahun	5 orang	15,60%
31 -35 tahun	8 orang	25%
> 40 tahun	1 orang	3,10%
Jumlah	32 orang	100%

Sumber : Data di Olah 2024

Data yang dihasilkan berdasarkan tabel diatas adalah responden mayoritas berusia 20 – 25 tahun dengan presentase 56,3% dari total responden, sementara

.....

.....

kelompok usia lainnya memiliki presentase yang lebih kecil.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	22 orang	68,70%
S1	10 orang	31,30%
Jumlah	32 orang	100%

Sumber : Data di Olah 2024

Responden yang memiliki Pendidikan terakhir di tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP), yang tercatat 0%. Yang kedua Sebanyak 10 responden (33,3%) memiliki pendidikan terakhir di tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), sementara sebanyak 8 responden (26,7%) berpendidikan terakhir di tingkat Diploma 3. terakhir 12 responden (40%) berpendidikan di tingkat S1. Pendidikan ini membentuk kriteria utama dalam kelompok responden yang menjadi sampel penelitian.

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bergabung

Lama Bergabung	Jumlah	Presentase
1 - 3 tahun	16 orang	50%
4 - 6 tahun	10 orang	31,30%
> 6 tahun	6 orang	18,80%
Jumlah	32 orang	100%

Sumber : Data di Olah 2024

Data yang dihasilkan berdasarkan tabel diatas adalah 50% responden dengan jumlah 16 orang sudah bergabung selama 1 – 3 tahun. Sementara sisanya tersebar pada kelompok dengan lama bergabung selama 4 – 6 tahun dan lebih dari 6 tahun.

Uji Validitas

Dalam uji validitas rumus yang digunakan adalah Pearson Product Moment. Setiap instrumen dianggap valid jika jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item soal valid, hal itu akan ditunjukkan oleh nilai korelasi Pearson.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Koefisien Korelasi	r-Tabel	Keterangan
X1.1	0,614	0,394	Valid
X1.2	0,547	0,394	Valid
X1.3	0,672	0,394	Valid
X1.4	0,830	0,394	Valid
X1.5	0,816	0,394	Valid
X1.6	0,749	0,394	Valid
X1.7	0,743	0,394	Valid
X1.8	0,809	0,394	Valid
X1.9	0,796	0,394	Valid
X1.10	0,752	0,394	Valid

Pernyataan	Koefisien Korelasi	r-Tabel	Keterangan
X2.1	0,476	0,394	Valid
X2.2	0,429	0,394	Valid
X2.3	0,473	0,394	Valid
X2.4	0,465	0,394	Valid
X2.5	0,415	0,394	Valid
X2.6	0,595	0,394	Valid
X2.7	0,528	0,394	Valid
X2.8	0,553	0,394	Valid
X2.9	0,561	0,394	Valid
X2.10	0,568	0,394	Valid

Pernyataan	Koefisien Korelasi	r-Tabel	Keterangan
Y1	0,700	0,394	Valid
Y2	0,854	0,394	Valid
Y3	0,863	0,394	Valid
Y4	0,695	0,394	Valid
Y5	0,774	0,394	Valid
Y6	0,781	0,394	Valid
Y7	0,856	0,394	Valid
Y8	0,754	0,394	Valid
Y9	0,549	0,394	Valid
Y10	0,778	0,394	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS

Tabel hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variable X1, X2 dan Y memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih tinggi daripada r-

.....
.....

tabel (0,394). Semua pernyataan yang tercantum dalam tabel dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam riset, karena hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan memiliki tingkat kevalidan yang memadai.

Uji Rabilitas

Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa hasil pengukuran akan konsisten jika dilakukan ulang dengan indikator yang sama. Suatu item dinyatakan konsisten dan dapat dipercaya jika nilai Cronbach Alpha $> 0,6$.

Menurut nilai alfa Cronbach untuk variabel X1 sebesar 0,900, variabel X2 sebesar 0,636, dan variabel Y sebesar 0,905, dapat disimpulkan dari hasil analisis uji reliabilitas untuk setiap variable dinyatakan Valid

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas adalah uji untuk mengevaluasi apakah data mengikuti distribusi normal. Data dianggap normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		32	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	5.34189292	
Most Extreme Differences	Absolute	.138	
	Positive	.099	
	Negative	-.138	
Test Statistic		.138	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.124	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.118	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.110
		Upper Bound	.127

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: Data diolah penulis SPSS

Setelah dilakukan uji normalitas dengan menggunakan SPSS bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,124 lebih besar dari 0,05, dengan ini dapat dinyatakan bahawa data berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Uji multikolinieritas adalah model regresi untuk mengetahui korelasi antar variabel independen. Multikolinieritas menyulitkan untuk menentukan kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian yang menunjukkan multikolinieritas dapat mengganggu keakuratan dan interpretasi model regresi.

Tabel 7
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

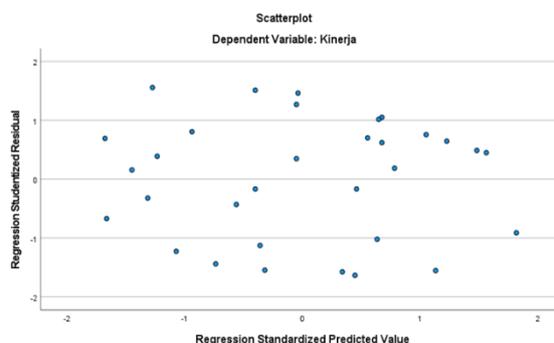
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.947	8.490		3.763	<.001		
	Burnout	-.329	.123	-.415	-2.672	.012	1.000	1.000
	Work-life Balance	.470	.206	.355	2.289	.030	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah Penulis dari SPSS

Setelah dilakukan uji multikolinearitas dengan menggunakan SPSS, menghasilkan nilai tolerance sebesar 1,000 (lebih besar dari 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,000 (lebih kecil dari 10,00). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak menunjukkan multikolinearitas. Hasil analisis menunjukkan regresi dapat dipercaya dan stabil.

Uji heteroskedastitas adalah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi Uji heteroskedastisitas yang baik akan menghasilkan bentuk pola acak dan tidak berubah.



Gambar 2
Scatterplo

Hasil uji scatterplot dilihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak dan tidak merata tanpa membentuk pola tertentu. Hasil diatas menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji t, dapat dilihat nilai t tabel 2,045 dan t hitung 2,672 yang artinya nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dengan ini Ho ditolak dan H1 diterima. Hasilnya menunjukkan bahwa burnout berpengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja karyawan karyawan Apotek K-24 Jatiasih Bekasi. Dapat dikatakan semakin tinggi burnout yang dialami karyawan, maka kinerja yang dihasilkan semakin menurun.

Setelah dilakukan uji t, dapat dilihat nilai t tabel 2,045 dan t hitung 2,289 yang artinya nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dengan ini H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasilnya menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan karyawan Apotek K-24 Jatiasih Bekasi. Semakin tinggi kualitas work-life balance yang dimiliki karyawan, maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

Setelah dilakukan uji f, hasil analisa menunjukkan bahwa burnout dan work-life balance berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan. Melihat nilai signifikansi sebesar 0,006 dibawah batas kurang dari 0,05 yang mengindikasikan bahwa burnout dan work-life balance secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Dengan nilai f hitung 6,226 dan f tabel 3,32 yang artinya f hitung lebih besar dari f tabel maka dengan ini H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka, dapat disimpulkan bahwa burnout dan work-life balance secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Apotek K-24 Jatiasih Bekasi meskipun arahnya berbeda. Jika diuji secara bersama kedua variabel ini tetap memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, burnout memberikan pengaruh negatif sedangkan work-life balance memberikan pengaruh positif.

Tabel 8
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	379.858	2	189.929	6.226	.006 ^b
	Residual	884.610	29	30.504		
	Total	1264.469	31			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Work-life Balance (X2), Burnout (X1)

Sumber: Data diolah penulis SPSS

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah angka yang menunjukkan presentase pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen akan ditunjukkan dengan besarnya nilai koefisien determinasi.

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 ^a	.300	.252	5.52303

a. Predictors: (Constant), Work-life Balance (X2), Burnout (X1)

Sumber: Data diolah penulis SPSS

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,300, hal ini memiliki arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 30%, sementara sisanya sebesar 70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian

Dalam industri farmasi, penelitian ini menunjukkan bahwa burnout dan keseimbangan kerja-hidup mempengaruhi kinerja karyawan, yang berdampak pada kualitas pelayanan di Apotek K-24 Jatiasih Bekasi.

Work-life balance menjadi tantangan utama di berbagai perusahaan, termasuk industri farmasi, terutama yang membutuhkan pelayanan prima.

Penelitian ini dapat menjadi dasar untuk mengembangkan model kinerja karyawan yang lebih lengkap, dengan mempertimbangkan faktor psikologis seperti burnout dan work-life balance.

KESIMPULAN

Dari penelitian yang sudah dilakukan dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Setelah dilakukan uji t pada variabel X1 (*burnout*), Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Apotek K-24 Jatiasih Bekasi.
2. Setelah dilakukan uji t pada variabel X2 (*work-life balance*), Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Apotek K-24 Jatiasih Bekasi.
3. Setelah dilakukan uji F pada kedua variabel independen, dapat disimpulkan bahwa *burnout* dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Apotek K-24 Jatiasih Bekasi.
4. Nilai koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,300, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 30%, sementara sisanya sebesar 70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian.

DAFTAR REFERENSI

Andari, N., & Safitri, D. K. A. T. (2021). Pentingnya Desain Ulang Pekerjaan Dan
.....
.....

- Deskripsi Pekerjaan Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(2), 154–167.
- Arfandi, A., & Kasran, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. *Jesya*, 6(2), 1861–1872. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1192>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Brigida Endah Nuraeni. (2022). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BISA INTI SARANA DI KOTA BATAM Brigida. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6.
- Casmadi, Y., Elisabeth, C. R., Maryana, D., Noor, S. R., Suwarsa, T., Murti, G. T., Maulana, J., Mardiani, R., Indonesia, U. P., Hasmorro, A., Broto, K., Madiun, U. Dhaniswari, N. M. P., & Sudarnice, S. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 53–62. <https://doi.org/10.24269/asset.v7i1.8910>
- EKA WIJAYA, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- Felix Chandra. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Burnout. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 137–145.
- Hartawan, A., Mafra, N. U., & Heryati, H. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Kemampuan Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 3(2), 146–155. <https://doi.org/10.31851/jmaninvestasi.v3i2.7376>
- Kojongian, M. P., Mangantar, M., Maramis, J. B., Perusahaan, P., Logam, P., Mineral, D. A. N., Kojongian, M. P., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2022). ANALISIS KINERJA KEUANGAN SEBELUM (2019) DAN SAAT MASA PANDEMI COVID- TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA ANALYSIS OF FINANCIAL PERFORMANCE BEFORE (2019) AND DURING THE COVID-19 PANDEMIC (2020) IN METAL AND MINERAL MINING COMPANIES LISTED ON THE INDON. 10(1), 1545–1554.
- Komari, N., & Sulistiowati. (2018). Kajian teoritis work life balance. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Tanjungpura*, 419–426. <https://pascasarjanafe.untan.ac.id/wp-content/uploads/2022/09/39.pdf>
- Krisdayanti, & Lianto. (2023). SEIKO: Journal of Management & Business The Evolution Of Work-Life Balance: The Workplace Hopes And Challenges For Generation Z. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 245–256.
- Lara Sagitha Odini, & Anton Prasetyo. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Job Burnout, Dan Konflik Peran Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(4), 249–266. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i4.105>
- Lesmana, H. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal
-
-

- Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Di Kelurahan Pasarbatang. *Jurnal Sistem Informasi Akuntansi (JASIKA)*, 1(1), 29–37.
- M., & Pendidikan, G. (2023). *Jurnal akuntansi*. 18(2), 17.
- Mayzell, L. (2020). Teori Burnout Perawat dan Indikator Burnout. *Poltekkes Malang*, 5(3), 248–253. http://perpustakaan.poltekkes-malang.ac.id/assets/file/kti/P17211181022/12._BAB_II_.pdf
- Musrifah Mardiani Sanaky, La Moh. Saleh, H. D. T. (2021). TENGAH, ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB KETERLAMBATAN PADA PROYEK PEMBANGUNAN GEDUNG ASRAMA MAN 1 TULEHU MALUKU. *JURNAL SIMETRIK*, 11(1), 432–439.
- Mustaqim, H., & Purba, R. (2023). PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BATAM TELEVISI. *Manajerial Dan Bisnis Tanjung Pinang*, 5(2), 1–9. <https://doi.org/10.14341/cong23-26.05.23-39>
- Nova Ariyanti, Marleni, M. P. (2022). Analisis Faktor Penghambat Membaca Permulaan pada Siswa Kelas I di SD Negeri 10 Palembang. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 1450–1455.
- Rahmadani, M. G., Puspita, V., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Burnout dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 4(1), 97–107. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v4i1.121>
- Rina Rosada, Uus MD Fadli, L. R. K. (2023). Analysis Of Library And Archives Employee Burnout Analysis Of Karawang Regency. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 4782–4792. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28. <https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>