

# **PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PEREMPUAN PADA BANK NTT KANTOR PUSAT KOTA KUPANG**

*The Effect of Work-Life Balance and Burnout on The Work Productivity of Female Employees at The Bank NTT Kupang City Headquarters*

**Ingrid Adinda Tadu<sup>1,a)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>2,b)</sup>, Debryana Y. Salean<sup>3,c)</sup>, Rolland E. Fanggidae<sup>4,d)</sup>**

<sup>1,2,3,4)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

**Koresponden :** <sup>a)</sup> ingridadindatadu@gmail.com, <sup>b)</sup> niputu.nursiani@staf.undana.ac.id,

<sup>c)</sup> debryanasalean@staf.undana.ac.id, <sup>d)</sup> rolland\_fanggidar@staf.undana.ac.id

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan mengetahui pengaruh dari *work-life balance* dan *burnout* terhadap produktivitas kerja karyawan perempuan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang. Sampel yang diambil menggunakan teknik *simple random sampling* dengan menggunakan rumus slovin, dan didapati hasil sebesar 47 karyawan perempuan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan observasi, wawancara dengan beberapa responden, dokumentasi dan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis linear berganda dengan bantuan program spss version 29. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa 1) Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh bahwa *work-life balance* berada pada kategori sangat tinggi, variabel *burnout* pada kategori sedang, dan produktivitas kerja pada kategori tinggi, 2) Uji t membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan perempuan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang, 3) Uji t membuktikan bahwa *burnout* berpengaruh negatif namun bersifat tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan perempuan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang, 4) Uji F membuktikan bahwa *work-life balance* dan *burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan perempuan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang, hal ini diperkuat oleh hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *burnout* mempunyai pengaruh yang relatif kuat.

**Kata Kunci :** *Work-Life Balance*, *Burnout*, Produktivitas Kerja

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan suatu perusahaan tidak hanya diukur dari kekayaan aset atau kecanggihan teknologi, namun juga dari sumber daya manusia yang tersedia di dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu manajemen perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap sumber daya manusia karena tanpa sumber daya manusia, manajemen tidak dapat melakukan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan. Pekerja yang produktif dapat membantu perusahaan untuk bisa berupaya dalam meningkatkan pertumbuhan perusahaan. Sebaliknya, mempunyai pekerja yang tidak produktif hanya akan menjadi kendala dan

menyulitkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sehingga untuk menjaga produktivitas kerja yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan faktor penting yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) dan *burnout* (kelelahan bekerja). *Work-life balance* merupakan kondisi dimana seseorang merasakan keterlibatan dan kepuasan yang sepadan dalam hal pekerjaan dan keluarga dengan konflik minimal, karena kemampuannya mengelola berbagai tanggung jawab dan menentukan prioritas (Hutagalung et al., 2020). Hasil penelitian Nurwahyuni (2019) membuktikan bahwa 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. Dalam era globalisasi saat ini telah banyak membawa perubahan signifikan bagi perempuan, dimana perempuan memiliki peluang untuk bisa berkarir dan menjadi profesional dalam suatu bidang pekerjaan. Perempuan yang sudah berumah tangga dan juga memilih untuk berkarir memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat dari pada laki-laki. Penelitian Apperson, dkk., (2002) menunjukkan bahwa perempuan mengalami konflik peran ganda pada tingkat yang lebih tinggi dibanding pria. Faktanya perempuan yang berkarir di luar rumah lebih banyak mengalami konflik antara pekerjaan dan kehidupan berumah tangga dibandingkan laki-laki karena perempuan adalah ibu rumah tangga di samping tugas dan pekerjaannya (Amapratiwi dkk., 2013). Sehingga perempuan yang menjalankan peran ganda bukan merupakan hal yang mudah, karena dengan menjalankan peran ganda, ia tidak akan pernah berhenti dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya (Ahmad & Khan, 2018), pekerjaan tanpa henti ini dapat membuatnya kewalahan (Sahin & Aytac, 2021). Perempuan yang membagi perannya dengan berperan ganda berpotensi mengalami *burnout*, termasuk konflik peran yang dapat memicu terjadinya *burnout*. Penelitian dari Hastuti (2018) menyebutkan tentang dampak *burnout* terhadap kualitas bekerja menunjukkan hasil bahwa perempuan memiliki kualitas kehidupan bekerja yang lebih rendah dibandingkan pekerja pria. Wilcockson (2011) menyatakan upaya mengatasi *burnout* harus dilakukan dari dua sisi, yaitu sisi individu dan sisi organisasi. Untuk itu, perlu dilakukan pendekatan menyeluruh dalam mengatasi *burnout*. Terutama pada sektor jasa perbankan, dimana pada sektor ini, karyawan dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah karena kepuasan nasabah merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai. Sehingga karyawan pada sektor jasa perbankan memiliki jam kerja yang tinggi untuk dapat mencapai target dan tuntutan capaian dari kepuasan nasabah tersebut. Jam kerja yang tinggi dapat menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi adanya *work-life balance* dan juga *burnout*, salah satunya adalah pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang.

Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang merupakan bank pemerintah yang berorientasi pada kesejahteraan masyarakat, yang mana seharusnya Bank NTT harus memiliki karyawan dengan produktivitas kerja yang tinggi agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah sesuai dengan slogan dari Bank NTT yakni “melayani lebih sungguh”. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan harus melihat faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, yaitu *work-life balance* dan juga *burnout*. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa responden pada tanggal 7 dan 8 Februari 2024 didapati informasi mengenai *work-life balance* bahwa karena karyawan mempunyai jam kerja yang tinggi sehingga ada beberapa tuntutan pekerjaan yang mengharuskan seluruh karyawan termasuk karyawan

perempuan untuk bekerja ekstra diluar jam operasional kantor. Wawancara terkait burnout didapati informasi bahwa kelelahan yang dirasakan yaitu berupa kejenuhan, bosan, capek memandang layar komputer dan lelah pikiran. Ditambah lagi jika dilihat dari latar belakang karyawan yang memang adalah perempuan yang sudah menikah, kelelahan yang dirasakan berbeda, karena ia harus bisa mengatur rasa lelah fisik, mental dan emosional secara bersamaan pada saat bekerja. Dan produktivitas kerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang merujuk pada tingkat kedisiplinan dan kinerja atau pencapaian dari karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan ukuran sejauh mana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Hasibuan (2019) mengatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara individu maupun tim dalam organisasi. Kemudian (Sedarmayanti, 2009) menyatakan bahwa “Produktivitas adalah mencakup dua dimensi yaitu efektifitas dan efisiensi “dimana dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam artian pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu, sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan.

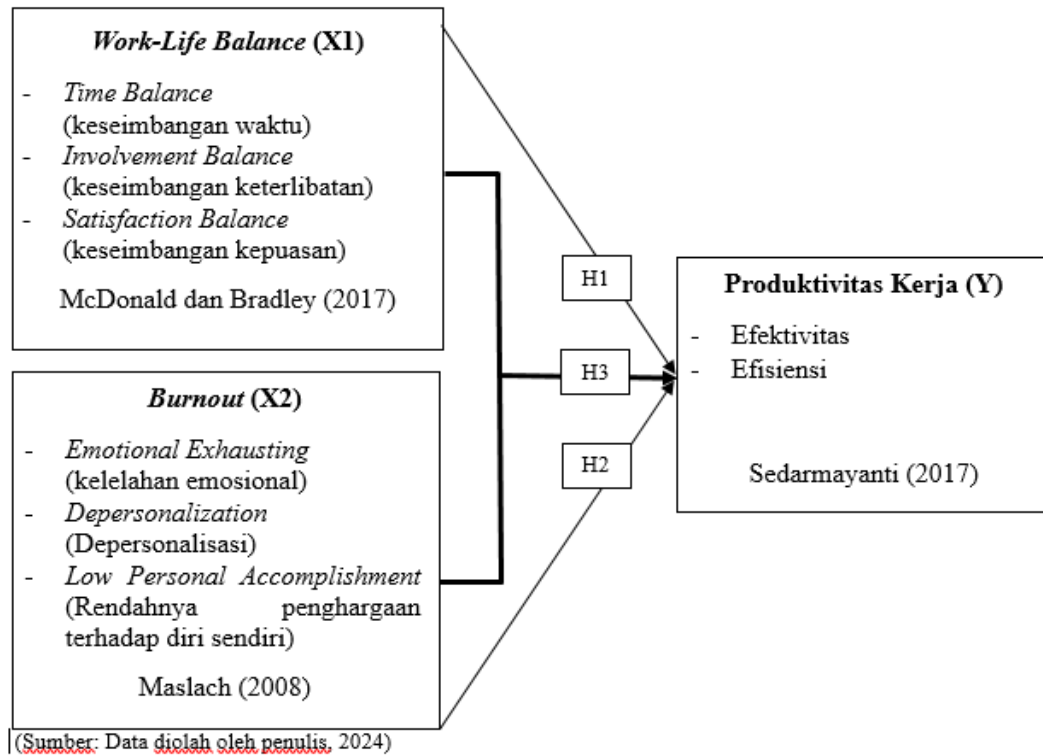
### *Work-Life Balance*

Fisher, dkk (2003) menyatakan bahwa *work-life balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat *individual behavior* dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri. Sedangkan 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. Indikator untuk mengukur *work-life balance* menurut McDonald dan Bradley (2017) yaitu *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

### *Burnout*

Khairani & Ifdil (2015: 210) mengemukakan bahwa *burnout* merupakan suatu kondisi dimana seseorang merasa lelah dan jenuh secara fisik maupun emosional karena intensitas pekerjaan yang terlalu keras namun kaku dan menuntut pencapaian hasil yang sesuai dengan harapan. Sependapat dengan Burke dalam (Satriyo & Survival, 2014: 53) yang menyebutkan bahwa *burnout* adalah proses psikologis yang terjadi karena stres pekerjaan yang tidak terlepas sehingga menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan pencapaian yang menurun. Menurut Maslach (2008), burnout terdiri dari tiga bagian, yaitu *emotional exhausting* (kelelahan emosional), *depersonalization* (depersonalisasi), *low personal accomplishment* (rendahnya penghargaan diri).

## Kerangka Berpikir



**Gambar 1.**  
Kerangka Berpikir

Keterangan :

- Secara Parsial
- Secata Simultan

## Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang akan diteliti, yaitu sebagai berikut:

- H1 : Diduga *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan perempuan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang
- H2 : Diduga *burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan perempuan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang
- H3 : Diduga *work-life balance* dan *burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan perempuan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Total populasi sebanyak 47 karyawan wanita dari berbagai divisi pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang. Metode yang digunakan dalam jenis penelitian ini adalah metode asosiatif atau hubungan. Dengan pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Untuk pengumpulan data

menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi dan observasi. Skala yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah skala ordinal.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.**  
Hasil Pengujian Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.376	5.144		2.406	.020
	Work Life Balance	.339	.082	.560	4.128	<.001
	Burnout	-.121	.071	-.230	-1.695	.097

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

(Sumber: IBM SPSS V/29, diolah, 2024)

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 12.376 + 0.339 X_1 - 0.121 X_2$$

Persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa:

1. Konstanta (a) Produktivitas kerja (Y) sebesar 12,376 yang berarti bahwa aspek *work-life balance* (X1) dan *burnout* (X2) tidak tercapai atau bernilai 0, maka nilai produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 12,376.
2. Koefisien regresi  $\beta_1$  bernilai positif yaitu sebesar 0,339 yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel *work-life balance* (X1) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,339 satuan.
3. Koefisien regresi  $\beta_2$  memiliki nilai negatif sebesar  $-0,121$  artinya, setiap terjadi peningkatan *burnout* (X2) sebesar 1 satuan maka akan menurunkan produktivitas kerja sebesar 0,121 satuan.

### Uji Parsial (Uji t)

1. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan  
Berdasarkan tabel 1. disimpulkan bahwa t-hitung (4.128) > t-tabel (2,014) dan signifikansi (0,001) < alpha ( $\alpha = 0,05$ ), maka H0 ditolak dan Ha diterima. Dikarenakan nilai X1 adalah positif, hal ini berarti variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Pengaruh Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan  
Berdasarkan tabel 1. disimpulkan bahwa t-hitung (-1.695) < t-tabel (2,014) dan signifikansi (0,097) > alpha ( $\alpha = 0,05$ ), maka H0 ditolak dan Ha diterima. Dikarenakan nilai t-hitung negatif, hal ini berarti variabel *burnout* berpengaruh negatif tetapi bersifat tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 2**  
Hasil Uji Simultan

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	261.491	2	130.746	25.326	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	227.147	44	5.162		
	Total	488.638	46			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

(Sumber: SPSS IBM V.29, diolah, 2024)

Dikarenakan nilai F-hitung (25.326) > F-tabel (3.20) dan nilai signifikansi (0.001) < alpha (0,05), maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya *work-life balance* dan *burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang.

## Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 3.**  
Hasil Analisis Determinan

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 <sup>a</sup>	.535	.514	2.272

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

(Sumber: SPSS IBM V.29, diolah, 2024)

Berdasarkan hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,514 berarti nilai koefisien determinasi adalah 51,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* (X1) serta *burnout* (X2) mempunyai kontribusi cukup kuat terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 51,4%, sedangkan sisanya sebesar 48,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan nilai Adjusted R Square sebesar 0.514 yang semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa pengaruh variabel *work-life balance* dan *burnout* terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang relatif kuat.

## Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa *work-life balance* menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, selain itu

menjalankan peran dalam keluarga dan dalam pekerjaan menjadi item yang tidak boleh dikesampingkan dalam pemenuhan *work-life balance* yang baik. Oleh karena itu, dengan tercapainya keseimbangan waktu tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan yang bersangkutan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori dari Lumunon et al (2019) yang mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik adalah karyawan yang memiliki produktivitas dan kinerja yang tinggi.

### **Pengaruh *Burnout* Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil uji parsial pada variabel *burnout* menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif namun bersifat tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menandakan bahwa semakin rendah tingkat *burnout* yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung teori dari Golembiewsky, dkk (1983) yang mengatakan bahwa akibat dari *burnout* dapat muncul dalam bentuk berkurangnya kepuasan kerja, memburuknya kinerja dan menurunkan produktivitas kerja. Sehingga tingkat *burnout* yang rendah sangat dibutuhkan demi tercapainya tujuan perusahaan yang dapat dilihat dari output berupa produktivitas kerja yang diberikan oleh karyawan.

### **Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil uji F yang menyatakan bahwa *work-life balance* dan *burnout*, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil ini memperkuat dugaan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang sangat kuat untuk dapat terciptanya produktivitas kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori dari Bilal et al (2010 dalam Mariati, 2013) yang mengatakan bahwa perusahaan atau organisasi yang baik adalah perusahaan yang dapat memastikan karyawan tidak bekerja terlalu keras sehingga mengganggu kehidupan diluar pekerjaan atau meningkatkan stres kerja yang dapat berdampak pada menurunnya produktivitas kerja. Artinya bahwa produktivitas kerja yang tinggi disebabkan karena *work-life balance* yang baik, karena *work-life balance* yang baik memiliki tingkat *burnout* yang lebih rendah,

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh *Work-Life Balance* (X1) berada pada kategori sangat tinggi, variabel *Burnout* (X2) berada pada kategori sedang, dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Perempuan berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perempuan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang, yakni semakin tinggi *work-life balance* maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan *Burnout* (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perempuan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang, yakni semakin rendah tingkat *burnout* maka produktivitas kerja meningkat, dan berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan, *Work-Life Balance* dan *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perempuan pada Bank NTT Kantor Pusat

Kota Kupang, yakni jika work-life balance dan burnout dapat dijaga dengan baik oleh karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja.

### Saran

Bagi Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang diharapkan dapat 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. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat diukur dari perspektif karyawan di wilayah kerja lain seperti kualitas, kemampuan fisik karyawan, lingkungan kerja, kesejahteraan karyawan, *knowlegde* (pengetahuan), *skills* (keterampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap) dan *behaviors* (perilaku).

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M., & Khan, A. (2018). Quality of Life Among Married Working Women and Housewives. *Singaporean Journal of Social Science*, July.
- Amapratiwi, F., Handayani, S.S., & Kurniawati, Y. (2013). Hubungan antara kelekatan anak pada ibu dengan kemampuan sosialisasi anak usia 4-5 tahun. *Jurnal BK Unesa*, 4(1), 21-28.
- Apperson et al. (2002). "Women Managers and the Experience of Work-Family Conflict". *American Journal Undergraduate Research*. Vol.1. No.3
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). Modeling the relationship between work-life balance and organizational outcomes. *Paper presented at the Annual Conference of the Society for Industrial-Organisational Psychology*. 1-26.
- Hasibuan, H, M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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>
- Khairani, Y., & Ifdil. 2015. Konsep Burnout Pada Mahasiswa Bimbingan dan Konseling. *Konselor*. Vol 4, No. 04, hlm 208-214.
- Muliawati, T. (2020). Peran *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(10), 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.
- Sahin, A. K., & Aytac, D. S. (2021). International Migration of Highly Qualified Housewife Mothers and Their Career Concerns. *International Journal of Business and Management Research*, 9(1), 45–50. <https://doi.org/10.37391/ijbmr.090107>
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Wilcockson, M. 2011. A Guide to Burnout in the Workplace. *British Journal of Cardiac Nursing*. October, vol. 6, pp : 512–3.