Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR) (Vol 8, No 2, November 2026)
E-ISSN 2716-148x P-ISSN 2657-0130

This Journal is available in Fajar University online Journals
JURNAL MANAJEMEN DAN ORGANISASI REVIEW (MANOR)
Journal homepage: http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/index

Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Burnout* sebagai Variabel Intervening pada Pusat Termurah Singaraja

Ni Luh Fina Widianti[1], I Putu Agus Adnyana[2]
[1,2] Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma, Bali

Abstract
This study was conducted to identify and examine the influence of work-life balance and the work environment on employee performance, with burnout acting as an intervening variable, at Pusat Termurah Singaraja. A quantitative approach was employed in this research. Data analysis was performed using the Partial Least Squares (PLS) method with the aid of SmartPLS 4 software. The entire workforce of Pusat Termurah Singaraja, totaling 35 employees, constituted the study population. A saturated sampling technique was used, meaning the entire population served as the research sample, comprising 35 respondents. The analysis yielded the following findings: 1) Employee performance is negatively and significantly influenced by work-life balance; 2) Employee performance is positively and significantly influenced by the work environment; 3) Employee performance is indirectly, negatively, and significantly influenced by work-life balance through burnout as an intervening variable; and 4) Employee performance is indirectly, positively, and significantly influenced by the work environment through burnout as an intervening variable.

Keywords: Work Life Balance; Work Environment; Burnout; Employee Performance.

Abstrak
Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi dan mengkaji pengaruh *Work Life Balance* serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Burnout* yang berperan sebagai variabel *intervening* pada Pusat Termurah Singaraja. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Metode *Partial Least Square (PLS)* digunakan untuk menganalisis data dengan bantuan *software SmartPLS* 4. Seluruh karyawan Pusat Termurah Singaraja yang berjumlah 35 orang ditetapkan sebagai populasi dalam penelitian ini. *Sampling jenuh* digunakan sebagai teknik pengambilan sampel, sehingga seluruh anggota populasi ditetapkan sebagai sampel penelitian yang berjumlah 35 responden. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh temuan bahwa: 1) Kinerja Karyawan dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh *Work Life Balance*; 2) Kinerja Karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Lingkungan Kerja; 3) Kinerja Karyawan dipengaruhi secara tidak langsung secara negatif dan signifikan oleh *Work Life Balance* melalui *Burnout* sebagai variabel *intervening*; dan 4) Kinerja Karyawan dipengaruhi secara tidak langsung secara positif dan signifikan oleh Lingkungan Kerja melalui *Burnout* sebagai variabel *intervening*.

Kata Kunci: *Work Life Balance;* Lingkungan Kerja; *Burnout;* Kinerja Karyawan.

Article info
Received (29/09/2026)
Revised (21/10/2026)
Accepted (05/11/2026)
Corresponding_ finaiwidiai281@gmaiil.com
DOI: 10.47354/mjo.v5il

I. PENDAHULUAN

Pertumbuhan sektor ritel di Indonesia terus berlangsung sejalan dengan peningkatan konsumsi rumah tangga serta pergeseran pola belanja masyarakat. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, pencapaian kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang berperan penting dalam keberhasilan organisasi. Kinerja menggambarkan hasil kerja yang dicapai dengan mempertimbangkan aspek kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu (Komalasari et al., 2024). Namun demikian, pencapaian kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh *work life balance*, lingkungan kerja, dan *burnout*.

Kondisi tersebut terlihat pada Pusat Termurah Singaraja. Data penilaian kinerja menunjukkan adanya penurunan rata-rata skor dari 3,45 pada 2021 menjadi 3,25 pada 2025. Kategori kinerja juga berubah dari "Baik" menjadi "Cukup Baik".

Tabel 1. Penilaan Kinerja Karyawan Tahun 2021-2025

No	Tahun	Rata-Rata Skor Kinerja	Kategori Kinerja
1	2021	3.45	Baik
2	2022	3.38	Baik
3	2023	3.31	Baik
4	2024	3.27	Cukup Baik
5	2025	3.25	Cukup Baik

Sumber: Pusat Termurah Singaraja.

Kinerja diperkirakan dapat dipengaruhi oleh *work life balance*, yang berkaitan dengan kemampuan dalam menyelaraskan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Ketidaksembangan dapat meningkatkan stres, menurunkan kepuasan kerja, dan berdampak pada kinerja (Salsabila & Yasmin, 2024). Di Pusat Termurah Singaraja, karyawan bekerja dengan sistem *shift* rata-rata 8 jam per hari, sekitar 300 hari kerja efektif per tahun, serta lembur 6-10 jam per bulan. Beban kerja meningkat pada hari raya, menjelang tahun baru, dan periode promosi digital.

Hasil wawancara awal menunjukkan bahwa ketika toko ramai, waktu istirahat menjadi terbatas dan intensitas kerja meningkat. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan merasa cepat lelah dan kesulitan membagi waktu istirahat. Dengan demikian, *work life balance* relatif baik pada kondisi normal, tetapi belum stabil ketika beban kerja meningkat. Selain itu, lingkungan kerja turut memengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat dan produktivitas, sedangkan kondisi yang kurang mendukung dapat menurunkan (Sedarmayanti & Rahadian, 2018). Hasil wawancara menunjukkan adanya kendala berupa ruang kerja yang terasa sempit, kebisingan, dan suhu ruangan yang lebih panas ketika toko ramai.

Kondisi *work life balance* dan lingkungan kerja yang kurang optimal berpotensi memicu *burnout*, yaitu kelelahan fisik dan emosional akibat tekanan kerja berkepanjangan (Fajri et al., 2025). Karyawan mengaku mengalami kelelahan fisik dan mental ketika beban kerja meningkat, disertai meningkatnya stres dan menurunnya kepuasan kerja. Kondisi tersebut pada akhirnya berpotensi menurunkan kualitas kerja. Meskipun penelitian mengenai *work life balance*, lingkungan kerja, *burnout*, dan kinerja telah dilakukan, masih terdapat perbedaan hasil penelitian (*research gap*). Penelitian yang mengintegrasikan *burnout* sebagai variabel intervening, khususnya pada sektor ritel skala menengah di daerah, juga masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan judul Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Burnout* sebagai Variabel Intervening pada Pusat Termurah Singaraja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Work Life Balance

Work life balance merupakan kemampuan individu dalam menyembangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi melalui pembagian waktu, keterlibatan, dan kepuasan secara proporsional sehingga tercipta keselarasan peran dan kesejahteraan kerja (Dhaniswari & Sudarnice, 2024; Melanti et al., 2025; Marsenda & Wicaksari, 2025). *Work life balance* dapat diukur melalui tiga indikator utama, yaitu kesembangan waktu (*time balance*), kesembangan keterlibatan (*involvement balance*), serta kesembangan kepuasan (*satisfaction balance*) (Dhaniswari & Sudarnice, 2024).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup berbagai kondisi fisik maupun nonfisik dalam organisasi yang dapat memengaruhi kenyamanan, perilaku, efektivitas, serta kinerja pegawai. Kondisi fisik lingkungan kerja mencakup pencahayaan, suhu, kebisingan, kebersihan, dan tata ruang, sedangkan kondisi nonfisiknya mencakup hubungan antarpegawai, komunikasi, kepemimpinan, budaya, serta suasana organisasi (Budiasa, 2020; Pratiwi & Hartawan, 2022; Widowati et al., 2025). Menurut Budiasa (2020), lingkungan kerja dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator, yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, dan hubungan kerja dalam perusahaan.

Burnout

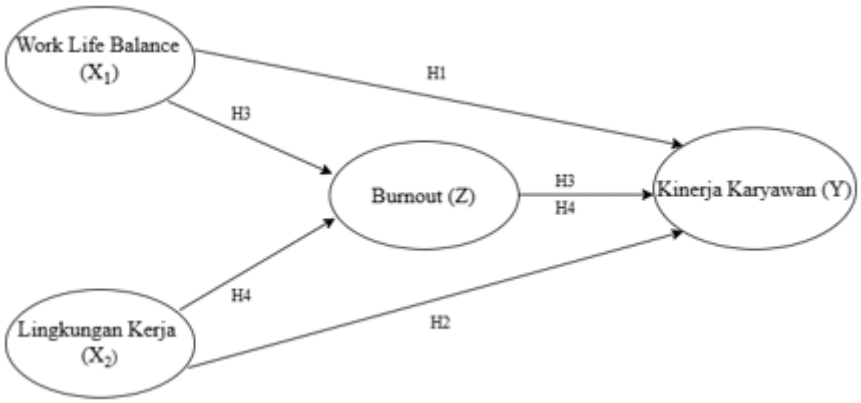
Burnout adalah keadaan yang ditandai oleh kelelahan fisik, emosional, dan mental sebagai akibat dari tekanan pekerjaan yang berlangsung secara terus-menerus serta tidak ditangani secara tepat. Kondisi tersebut dapat ditunjukkan melalui kelelahan emosional, munculnya sikap sinis atau kecenderungan menjauh dari pekerjaan, berkurangnya motivasi, serta rendahnya pencapaian diri, sehingga pada akhirnya berpotensi menurunkan kinerja karyawan (Fauzi & Ekhsan, 2023; Melina et al., 2022; Triatni & Pasek, 2024). Adapun *burnout* diukur berdasarkan kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, dan penurunan prestasi (Fauzi & Ekhsan, 2023).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menggambarkan hasil yang dicapai individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab berdasarkan standar serta sasaran organisasi, sehingga mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Pengukuran kinerja mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama, serta kemampuan dalam mencapai target organisasi (Sulistyawati & Syamsuddin, 2025; Safikri et al., 2024; Triatni & Pasek, 2024). Adapun indikator kinerja karyawan terdiri atas kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, dan orientasi pelayanan (Sulistyawati & Syamsuddin, 2025).

Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2022), kerangka pemikiran merupakan alur logis yang menggambarkan hubungan antarvariabel berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu serta menjadi dasar perumusan hipotesis. Dalam penelitian ini, *work life balance* dan lingkungan kerja diposisikan sebagai variabel yang memengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *burnout* sebagai variabel intervening pada Pusat Termurah Singaraja.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilaksanakan di Pusat Termurah Singaraja, yang beralamat di Jalan Gajah Mada Nomor 7, Singaraja, dengan cabang di Jalan Pulau Komodo, Banyuning, dan Jalan Dauh Munduk, Desa Bungkulan. Lokasi dipilih karena adanya fenomena penurunan kinerja dalam lima tahun terakhir, indikasi ketidakseimbangan *work life balance*, kondisi lingkungan kerja yang belum optimal, serta gejala *burnout*, sementara penelitian mengenai hubungan *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan *burnout* sebagai variabel intervening pada sektor ritel masih terbatas. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Pusat Termurah Singaraja sebanyak 35 orang, yang terdiri atas 12 orang di Jalan Gajah Mada, 12 orang di Jalan Pulau Komodo, dan 11 orang di Jalan Dauh Munduk. Sampel ditentukan dengan teknik total sampling (sensus) sehingga seluruh populasi dijadikan sampel, yaitu 35 karyawan. Berdasarkan sumbernya, data primer dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner yang memuat aspek *work life balance*, lingkungan kerja, *burnout*, dan kinerja karyawan, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, buku teks, jurnal ilmiah, dan sumber lain yang relevan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan pemilik toko dan beberapa karyawan mengenai kondisi kerja, pembagian waktu kerja, *burnout*, dan lingkungan kerja; observasi terhadap aktivitas kerja, kondisi lingkungan, dan interaksi antarkaryawan; serta kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan dan diukur menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5).

Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Square* (SEM-PLS), yang bersifat *distribution free* sehingga tidak mensyaratkan data berdistribusi normal, dapat diterapkan pada sampel yang relatif kecil, serta memungkinkan pengujian hubungan prediktif antarkonstruk laten, baik secara langsung maupun tidak

langsung (Ghozali, 2021). Evaluasi model pengukuran (*outer model*) mencakup validitas konvergen yang dinilai melalui *loading factor* (≥ 0,70 untuk penelitian konfirmatori dan ≥ 0,60 untuk penelitian eksploratori) serta *Average Variance Extracted* (AVE > 0,50), validitas diskriminan yang dinilai melalui *cross loading* dan perbandingan akar kuadrat AVE dengan korelasi antarkonstruk, serta reliabilitas konstruk yang diuji melalui *composite reliability* (≥ 0,70) dan *Cronbach's alpha* (≥ 0,70 untuk penelitian konfirmatori, sedangkan ≥ 0,60 masih dapat diterima pada penelitian eksploratori) (Hamid & Anwar, 2019). Model struktural (*inner model*) dievaluasi berdasarkan koefisien jalur (*path coefficient*), t-statistik hasil *bootstrapping*, dan nilai *R-square* (R^2), di mana suatu pengaruh dinyatakan signifikan apabila t-statistik > 1,96 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, sedangkan arah hubungan ditentukan berdasarkan tanda koefisien jalur. Selanjutnya, uji mediasi dilakukan untuk mengidentifikasi peran *burnout* dalam memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui nilai *indirect effect* hasil *bootstrapping*, dan peran mediasi dinyatakan signifikan apabila t-statistik > 1,96 pada $\alpha = 0,05$.

IV. HASIL/TEMUAN

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model)*

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan dengan SmartPLS untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan mampu mengukur konstruk secara tepat (valid) dan konsisten (reliabel). Pengujian mencakup validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk (Hair et al., 2019).

Validitas Konvergen *(convergent validity)*

Hasil estimasi menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70. Dengan demikian, setiap indikator dinyatakan valid dalam merefleksikan konstruk yang diukurnya dan layak dipertahankan dalam model.

Tabel 2. Nilai AVE dan Reliabilitas Konstruk

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Composite Reliability* (rho_c)	AVE
Work Life Balance	0,899	0,930	0,767
Lingkungan Kerja	0,919	0,939	0,756
Burnout	0,897	0,929	0,766
Kinerja Karyawan	0,949	0,961	0,833

Sumber: Hasil output SmartPLS

Berdasarkan Tabel 2, seluruh konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,50, yaitu berkisar antara 0,756 dan 0,833. Konstruk Kinerja Karyawan memiliki AVE tertinggi (0,833), sedangkan Lingkungan Kerja memiliki AVE terendah (0,756), namun tetap jauh di atas batas minimum. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari 75% varians indikator-indikatornya, sehingga kriteria validitas konvergen terpenuhi.

Validitas Diskriminan

Hasil uji *cross loading* menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *loading* tertinggi pada konstruk yang diukurnya, dengan rentang 0,787 hingga 0,952. Artinya, setiap indikator lebih kuat merepresentasikan konstruk induknya dibandingkan konstruk lain dalam model, sehingga seluruh indikator memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Reliabilitas Konstruk

Nilai *Cronbach's alpha* seluruh konstruk berkisar antara 0,897 dan 0,949, sedangkan nilai *composite reliability* berkisar antara 0,929 dan 0,961. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,70, sehingga seluruh konstruk dinyatakan reliabel. Instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang sangat baik, dan model pengukuran layak dilanjutkan ke evaluasi model struktural.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural dilakukan berdasarkan nilai *R-square*, koefisien jalur, dan t-statistik hasil *bootstrapping*.

Tabel 3. Hasil Uji *R-Square*

Variabel Endogen	*R-Square*	*Adjusted R-Square*
Burnout (Z)	0,485	0,453
Kinerja Karyawan (Y)	0,751	0,727

Sumber: Hasil output SmartPLS

Nilai R^2 *Burnout* sebesar 0,485 menunjukkan bahwa 48,5% variasi *burnout* dapat dijelaskan oleh *work life balance* dan lingkungan kerja, sedangkan 51,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai tersebut berada pada kategori moderat menurut Chin (1998), yaitu di atas 0,33 namun di bawah 0,67. Adapun nilai R^2 Kinerja Karyawan sebesar 0,751 menunjukkan bahwa *work life balance*, lingkungan kerja, dan *burnout* secara bersama-sama menjelaskan 75,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan 24,9% sisanya dipengaruhi variabel lain di luar model. Nilai tersebut berada pada kategori kuat (> 0,67). Nilai *adjusted R-square* masing-masing sebesar 0,453 dan 0,727 menunjukkan bahwa kemampuan penjelasan model tetap baik setelah memperhitungkan jumlah variabel dan ukuran sampel.

Pengujian Hipotesis

Pengujian dilakukan melalui *bootstrapping* pada taraf signifikansi 5%, dengan kriteria t-statistik > 1,96 dan *p-value* < 0,05.

Tabel 4. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Hubungan	*Original Sample* (O)	T-statistik	*P-value*	Keterangan
Work Life Balance → Kinerja Karyawan	-0,291	2,635	0,008	Signifikan
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,504	5,080	< 0,001	Signifikan

Sumber: Hasil output SmartPLS

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (O = -0,291; t = 2,635; p = 0,008). Temuan ini mengindikasikan bahwa pada karyawan Pusat Termurah Singaraja, peningkatan *work life balance* diikuti oleh penurunan kinerja. Arah pengaruh yang negatif berbeda dari arah yang umumnya diharapkan secara teoretis. Kondisi ini dapat dimaknai sebagai kecenderungan karyawan yang lebih menekankan keseimbangan dengan kehidupan pribadi untuk mengalokasikan waktu dan energi yang lebih sedikit pada tuntutan pekerjaan di sektor ritel yang menuntut kehadiran dan intensitas kerja tinggi. Interpretasi ini perlu dikaitkan dengan kondisi lapangan dan hasil wawancara pada penelitian Anda.

Sebaliknya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (O = 0,504; t = 5,080; p < 0,001). Dengan demikian, semakin kondusif lingkungan kerja, baik dari sisi kondisi fisik, hubungan antarkaryawan, maupun dukungan dalam bekerja, semakin tinggi kinerja karyawan. Ditinjau dari besarnya koefisien jalur (0,504), lingkungan kerja merupakan prediktor langsung yang lebih kuat dibandingkan *work life balance* (|-0,291|). Berdasarkan hasil tersebut, kedua hipotesis pengaruh langsung diterima.

Peran *burnout* sebagai variabel intervening diuji melalui nilai *indirect effect* hasil *bootstrapping*. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Hubungan	*Original Sample* (O)	T-statistik	*P-value*	Keterangan
Work Life Balance → *Burnout* → Kinerja Karyawan	-0,132	1,965	0,049	Signifikan
Lingkungan Kerja → *Burnout* → Kinerja Karyawan	0,131	2,200	0,028	Signifikan

Sumber: Hasil output SmartPLS

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *burnout* memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan secara negatif dan signifikan (O = -0,132; t = 1,965; p = 0,049), sehingga H3 diterima. *Burnout* juga memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan (O = 0,131; t = 2,200; p = 0,028), sehingga H4 diterima.

Karena pengaruh langsung dan tidak langsung pada kedua jalur sama-sama signifikan dan memiliki arah yang sama (negatif pada *work life balance*, positif pada lingkungan kerja), mediasi *burnout* tergolong mediasi parsial komplementer (*complementary partial mediation*) menurut klasifikasi Zhao et al. (2010). Artinya, *burnout* menjelaskan sebagian pengaruh kedua variabel eksogen terhadap kinerja, sedangkan sebagian pengaruh lainnya berlangsung secara langsung. Jika pengaruh langsung dan tidak langsung dijumlahkan, pengaruh total *work life balance* terhadap kinerja adalah -0,423 dan pengaruh total lingkungan kerja terhadap kinerja adalah 0,635. Nilai t-statistik pada jalur *work life balance* (1,965) hanya sedikit di atas batas 1,96, sehingga signifikansi mediasi pada jalur ini perlu diinterpretasikan dengan hati-hati.

V. PEMBAHASAN

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (β = -0,291; t = 2,635; p = 0,008). Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan *work life balance* yang dirasakan karyawan justru diikuti oleh kecenderungan penurunan kinerja. *Work life balance* dipahami sebagai kemampuan individu membagi waktu, tenaga, dan perhatian secara seimbang antara tuntutan pekerjaan

dan kehidupan pribadi (Greenhaus & Allen, 2011). Secara teoretis, keseimbangan tersebut lazimnya diharapkan meningkatkan kinerja, sehingga arah pengaruh yang negatif pada penelitian ini berbeda dari sebagian hasil penelitian terdahulu.

Kondisi tersebut dapat dikaitkan dengan karakteristik pekerjaan pada sektor ritel yang menerapkan sistem *shift*, memiliki target kerja, serta menuntut pelayanan kepada pelanggan. Pada pekerjaan dengan karakteristik demikian, kinerja sangat bergantung pada kehadiran, kesiapan melayani, dan intensitas kerja yang tinggi. Karyawan yang merasa kehidupan pribadinya telah seimbang dapat cenderung membatasi curahan waktu dan energi untuk tuntutan pekerjaan, sehingga capaian kinerja yang tinggi menjadi kurang optimal. Dalam kerangka *Conservation of Resources* (Hobfoll, 1989), waktu dan energi merupakan sumber daya terbatas yang dialokasikan individu pada berbagai peran. Ketika sumber daya lebih banyak diarahkan pada kehidupan pribadi, sumber daya yang tersedia untuk pekerjaan dapat berkurang. Temuan ini sejalan dengan penelitian Putri dan Suci (2025), Triatni dan Pasek (2024), serta Sutrisno (2025), meskipun arah pengaruhnya berbeda dari sebagian hasil penelitian terdahulu.

Secara praktis, hasil ini menunjukkan bahwa penerapan *work life balance* di lingkungan ritel perlu disertai pengelolaan target, pengaturan *shift*, dan sistem penilaian kinerja yang jelas, agar keseimbangan hidup karyawan tidak berjalan berlawanan dengan tuntutan produktivitas perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0{,}504$; $t = 5{,}080$; $p < 0{,}001$). Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pekerja yang memengaruhi pelaksanaan tugas, baik dari sisi kondisi fisik, seperti penerangan, kebersihan, dan keamanan, maupun dari sisi nonfisik, seperti hubungan dengan atasan dan sesama rekan kerja (Sedarmayanti, 2024). Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mendukung peningkatan kenyamanan, konsentrasi, produktivitas, serta efektivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam perspektif *Job Demands-Resources* (Bakker & Demerouti, 2007), lingkungan kerja yang baik berfungsi sebagai sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang membantu karyawan memenuhi tuntutan kerja dan mendorong keterlibatan serta capaian kinerja. Koefisien jalur lingkungan kerja (0,504) merupakan yang terbesar di antara pengaruh langsung dalam model, sehingga lingkungan kerja dapat dipandang sebagai determinan langsung yang paling kuat terhadap kinerja karyawan Pusat Termurah Singaraja. Hasil ini sejalan dengan temuan Afianti dan Santosa (2023), Sedarmayanti (2024), serta Triatni dan Pasek (2024).

Implikasinya, perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, seperti penataan ruang dan area penjualan, kebersihan, keselamatan kerja, serta hubungan kerja yang suportif antara pemilik, atasan, dan karyawan.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Burnout*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan secara negatif dan signifikan ($\beta = -0{,}132$; $t = 1{,}965$; $p = 0{,}049$). Karena pengaruh langsung *work life balance* terhadap kinerja juga signifikan, *burnout* berperan sebagai mediasi parsial. Dalam hubungan tersebut, *burnout* menjadi salah satu mekanisme yang menjelaskan bagaimana *work life balance* memengaruhi kinerja karyawan, sedangkan sebagian pengaruh lainnya berlangsung secara langsung. Pengaruh langsung dan tidak langsung memiliki arah yang sama, yaitu negatif, sehingga mediasi ini tergolong mediasi parsial komplementer (Zhao et al., 2010).

Burnout didefinisikan sebagai sindrom kelelahan emosional, sikap sinis terhadap pekerjaan, dan berkurangnya rasa pencapaian pribadi akibat tekanan kerja yang berkepanjangan (Maslach et al., 2001). Kelelahan fisik, emosional, dan mental yang dialami karyawan dapat berdampak pada penurunan konsentrasi, motivasi, dan produktivitas dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* menjadi salah satu jalur yang menghubungkan kondisi *work life balance* dengan hasil kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Marlinda et al. (2025), Priasti et al (2025), serta Sholehah dan Lailiyah (2023).

Perlu dicatat bahwa signifikansi mediasi pada jalur ini tergolong tipis, karena nilai t-statistik (1,965) hanya sedikit di atas batas 1,96 dan *p-value* (0,049) mendekati batas 0,05. Oleh karena itu, interpretasi peran *burnout* pada jalur *work life balance* perlu dilakukan dengan hati-hati. Secara praktis, manajemen perlu memantau tingkat kelelahan karyawan dan memastikan bahwa pengaturan *work life balance* tidak disertai beban kerja yang menumpuk pada jam kerja efektif.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Burnout*

Burnout terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan (β = 0,131; t = 2,200; p = 0,028). Mengingat pengaruh langsung lingkungan kerja juga signifikan, *burnout* berperan sebagai mediasi parsial, dengan pengaruh langsung dan tidak langsung yang searah (positif), sehingga tergolong mediasi parsial komplementer (Zhao et al., 2010). Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif membantu mengurangi tekanan kerja serta *burnout*, sehingga karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan lebih fokus dan produktif.

Mekanisme ini sejalan dengan model *Job Demands-Resources*, yang menyatakan bahwa sumber daya pekerjaan dapat meredam dampak tuntutan kerja yang menguras energi sehingga mencegah terjadinya kelelahan dan menjaga kinerja (Bakker & Demerouti, 2007). Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui perannya dalam menekan *burnout*. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Fauzi dan Ekhsan (2023), Iman et al (202), serta Marlinda et al. (2025).

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan burnout sebagai variabel intervening pada Pusat Termurah Singaraja, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, burnout terbukti mampu memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan serta memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pusat Termurah Singaraja perlu mengoptimalkan penerapan *work life balance* melalui penataan jadwal kerja yang lebih sembang, penyediaan waktu istirahat yang memadai, serta pengendalian lembur secara lebih teratur. Kualitas lingkungan kerja juga perlu dipertahankan dengan memperhatikan kenyamanan ruang kerja, mengurangi kebisingan, memperbaiki sirkulasi udara, dan menjaga hubungan kerja yang harmonis. Selain itu, pencegahan *burnout* dapat dilakukan melalui pengaturan beban kerja yang proporsional serta pemberian dukungan kepada karyawan. Penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan penambahan variabel lain, seperti kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, atau beban kerja, serta melibatkan objek dan jumlah sampel yang lebih besar sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

REFERENSI

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Budiasa. (2020). *Beban Kerja Dan Kinerja SDM*. Banyuwangi: Pena Persada.

Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. Dalam G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research*. Lawrence Erlbaum Associates.

Dhaniswari, N. M. P., & Sudarnice. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *7*(1). https://doi.org/10.24269/asset.v7i1.8910

Fauzi, F., & Ekhsan, M. (2023). Pengaruh Work Life terhadap Kepuasan Kerja yang Dimediasi Burnout pada Driver PT. Gojek Indonesia. *Dynamic Management Journal*, *7*(3), 450–464.

Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. Dalam J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., hlm. 165–183). American Psychological Association.

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review, 31*(1), 2–24. https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513–524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

Iman, I. F. N., Ramadhan, A., & Purwantini, L. (2025). Pengaruh Burnout Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Nusantara (JINU), 2*(2), 306–312.

Komalasari, M., Sutrisno, T. F. C. W., & Sarwoko, E. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Ritel*. *12*(2), 1240–1256.

Marsenda, R. G., & Wicaksari, E. A. (2025). Work-Life Balance: Kunci Kesejahteraan Karyawan dan Organisasi. *Bookchapter Manajemen SDM*, *1*, 22–50.

Maslach, C., & Leter, M. P. (2021). Burnout and engagement in the workplace: New perspectives. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *30*(2), 161–175. https://do.org/10.1080/1359432X.2020.1819966

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397–422. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397

Melanti, S., Gladis, C. M., & Ariani, L. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Work Life Balance pada Pegawai Kontrak. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, *4*(5), 531–542.

Melina, S., Yenni, M., & Hamdani. (2022). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejenuhan Kerja (Burnout) Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Muara Sabak Timur Tahun 2022. *Jurnal Kesmas Jambi*, *6*(2), 1–6.

Putri, I. A. M. A., & Suci, N. M. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pertenunan Artha Dharma Melalui Kesejahteraan Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *7*(2), 723-734. https://doi.org/10.23887/pjmb.v7i2.100557

Priasti, F., Harahap, K., & Siregar, O. (2025). Pengaruh Burnout Dan Lingkungan Kerja Terhadap Job Satisfaction Pada Karyawan Bagian Teknik Dan Pengolahan Ptpn Iv Medan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *11*(4.C), 45-54. Retrieved from https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10187

Pratiwi, I. G. A. I., & Hartawan, I. G. M. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sub. Bagian Umum Rumah Tangga Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng. *Jnana Satya Dharma*, *10*(2), 10–17. https://do.org/10.55822/jnana.v10i2.249

Safikri, H. N., Setyowoti, T., & Winahyu, P. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Work Life Balance, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Universal Tempurejo. *Cendekia: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, *5*(2). https://doi.org/10.51878/cendekia.v5i2.4931

Salsabila, H., & Yasmin, D. (2024). Work-Life Balance, Job Stress and Employee Engagement on Employee Job Satisfaction. *International Journal of Economics Development Research*, *5*(5), 4500–4509.

Sedarmayanti, & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, *15*(1), 63–77. https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133

Sholehah, N. H., & Lailiyah, E. H. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, *6*(4), 12. https://do.org/10.53697/emak.v6i4.3045

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sulistyawati, A., & Syamsuddin, R. A. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Serim Indonesia Tangerang. *Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara, 2(4), 6466-6477.*

Triatni, G. A K. N., & Pasek, G. W. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Pegawai Di Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng. *Artha Satya Dharma*, *17*(2), 1–8. https://do.org/10.55822/asd.v17i2.546

Widowati, W., Juanda, A., & Wati, L. (2025). Pengaruh Lingkungan Inerja Karyawan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BFI Finance Tbk. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, *8*(2), 413–420. https://do.org/10.37481/sjr.v8i2.1077

Zhao, X., Lynch, J. G., Jr., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research, 37*(2), 197–206. https://doi.org/10.1086/651257