

## Pengaruh Stres Kerja, Burnout, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Putra Tani Bhineka Jombang)

\*Septian Ragil Anandita, Nia Aprilia Bisari, Anita Rohmatul Ummah  
Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, Indonesia

### ARTICLE INFORMATION

KEYWORD:

Burnout, Kinerja  
Karyawan, Stres Kerja,  
Work-Life Balance

DOI:

[10.32764/bep.v3i1.1294](https://doi.org/10.32764/bep.v3i1.1294)



This Journal is licensed under  
a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

### **ABSTRAK**

Penelitian ini mengkaji pengaruh stres kerja, burnout, dan work-life balance terhadap kinerja karyawan di PT Putra Tani Bhineka, sebuah perusahaan di sektor pertanian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk mengeksplorasi hubungan antar variabel tersebut. Data dikumpulkan dari 40 karyawan menggunakan metode sampel jenuh. Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara stres kerja dan burnout tidak memiliki pengaruh signifikan. Namun, secara simultan, stres kerja, burnout, dan work-life balance memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan yang efektif terhadap faktor-faktor ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, menekankan pentingnya kebijakan yang mendukung manajemen stres, pengurangan burnout, dan keseimbangan kerja-hidup.

### **ABSTRACT**

This study examines the impact of work stress, burnout, and work-life balance on employee performance at PT Putra Tani Bhineka, a company in the agricultural sector. The research employs an associative quantitative approach to explore the relationships between these variables. Data were collected from all 40 employees using a saturated sampling method. Multiple linear regression analysis revealed that work-life balance significantly influences employee performance, while work stress and burnout do not have a significant effect. However, when considered simultaneously, work stress, burnout, and work-life balance significantly impact employee performance. The findings suggest that effective management of these factors can enhance employee performance, emphasizing the importance of policies supporting stress management, burnout reduction, and work-life balance.

### How to Cite:

Anandita, S. R., Bisari, N. A., Ummah, A. R. (2025) Pengaruh Stres Kerja, Burnout, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Putra Tani Bhineka Jombang), 3 (1), 1- 8.

## PENDAHULUAN

Perubahan globalisasi dan meningkatnya kompetisi di dunia usaha, perusahaan di seluruh dunia menghadapi tantangan besar untuk beradaptasi dan berkembang dalam dunia usaha yang semakin penuh tantangan sehingga faktor penting yang menentukan keberhasilan adalah hasil kerja dari karyawan, hasil kerja yang dapat dikatakan sempurna terletak pada pengelolaan dalam mengatur sumber daya manusianya. Seperti yang diindikasikan oleh Mujahidin et al. (2023), kinerja yang dilakukan karyawan dapat maksimal Ketika pengelolaan dalam mengatur sumber daya manusianya dilakukan secara optimal.

Namun, masalah kinerja karyawan sering kali muncul oleh berbagai faktor, termasuk secara individu karyawan atau perusahaan. Beberapa faktor yang memengaruhi adalah stres kerja, yang menurut Aghniya & Aulia (2022) dapat menurunkan kinerja karyawan jika tidak dikelola dengan baik. Selain stres, burnout dapat dianggap sebagai masalah penting yang berpotensi memengaruhi hasil kerja. Hayati & Fitria (2018) mengungkapkan bahwa burnout, yang ditandai dengan kelelahan fisik dan emosional, dapat menurunkan produktivitas karyawan. Lebih lanjut, Ketika karyawan mengalami tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan yang tidak sesuai, atau faktor yang dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan dan sering disebut *work life balance* ini. Megaster et al. (2021) menyebutkan pengelolaan yang dilakukan secara tidak baik terhadap *work life balance* dapat meningkatkan stres, menurunkan efisiensi kerja, dan mempengaruhi kualitas hidup karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya memberikan wawasan tentang hubungan antara faktor-faktor ini dengan kinerja karyawan. Penelitian Ahmad et al. (2019) mengindikasikan bahwa adanya pengaruh negatif yang disebabkan oleh stres kerja terhadap kinerja karyawan, sementara hasil yang diperoleh Ahmad et al. (2019) mengindikasikan variabel stres kerja tidak menghasilkan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tentang burnout oleh Hayati & Fitria (2018) menunjukkan dampak negatifnya terhadap kinerja, meskipun Kabdiyono et al. (2024) menemukan bahwa burnout tidak selalu berdampak signifikan pada kinerja. Sementara itu, penelitian oleh Susanti & Simatupang (2022) mengindikasikan adanya pengaruh yang positif dari variabel *work life balance* terhadap kinerja karyawan, namun Hisnidah & Solekah (2023) menemukan bahwa variabel *work life balance* tidak menemukan adanya pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Tempat yang akan digunakan untuk penelitian adalah PT Putra Tani Bhineka yang merupakan perusahaan di sektor pertanian. Saat ini, Perusahaan sedang mengalami penurunan dari segi kinerja pada karyawan, yang

disebabkan oleh adanya tuntutan target perusahaan, dan salah satu dampak yang akan menjadi permasalahannya adalah karyawan merasakan adanya stres kerja, burnout, dan *work life balance* yang tidak terealisasi secara optimal. Karyawan di PT Putra Tani Bhineka, yang berjumlah 40 orang, sering kali menghadapi tekanan tinggi untuk mencapai target dengan sumber daya yang terbatas dan cuaca yang tidak menentu.

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti berminat untuk melakukan kajian lebih mendalam terkait masalah tersebut dan menyajikannya dalam bentuk penelitian yang mengkaji pengaruh stres kerja, *burnout* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Serta tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan dari variabel dalam penelitian ini

#### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif karena penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel, seperti yang dikemukakan oleh Sa'adah (2021), berusaha memastikan apakah ada hubungan antar variabel dan jika ada sejauh mana hubungannya, yang tergolong metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini terdiri dari 4 variabel, dimana variabel bebas yang digunakan yaitu variabel stres kerja (X1), *burnout* (X2), dan *work life balance* (X3), dan variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan (Y).

Skala interval adalah pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini. Pengumpulan data diperoleh melalui data primer dari informan penelitian melalui metode kuesioner, serta data sekunder berupa profil dan pernyataan visi dan misi yang diperoleh dari internet. Keseluruhan karyawan PT Putra Tani Bhineka, yang memiliki jumlah 40 orang menjadi populasi dalam survei penelitian. Dan penelitian ini menggunakan sampel jenuh untuk pendekatan pengambilan sampel, yang berarti keseluruhan karyawan dengan jumlah 40 karyawan PT Putra Tani Bhineka, yang terdiri dari karakteristik responden berdasarkan usia yang berusia kurang dari 17 tahun berjumlah 2,5%, usia 17-30 tahun berjumlah 2,5%, usia 31-40 tahun berjumlah 95,0%. Berdasarkan Pendidikan Terakhir yaitu Pendidikan SMA/MA/SMK berjumlah 55,0% dan yang S1 berjumlah 45,0%. Dan berdasarkan lama bekerja yang kurang dari 1 tahun berjumlah 60,0%, 1-2 tahun berjumlah 32,5%, 3-4 tahun berjumlah 5,0%, dan lebih dari 4 tahun berjumlah 2,5%. Pengujian instrumen, uji statistik, dan uji asumsi klasik dilakukan sebagai bagian dari penelitian. SPSS digunakan untuk mengolah data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

## Hasil

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-1.210	2.180		-.555	.582
stres kerja	-.177	.112		-1.577	.124
burnout	.354	.152		2.329	.026
work life balance	.843	.105		8.051	.000

Sumber: Data SPSS 23 diolah penulis 2024

$$Y = -1,210 + -0,177X_1 + 0,354X_2 + 0,843X_3$$

Berdasarkan perhitungan dan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, dapat dijelaskan sebagai berikut. Konstanta terdapat nilai sebesar -1,210, yaitu jika stres kerja, burnout dan *work life balance* terdapat nilai 0, maka kinerja karyawan akan berada di nilai sebesar -1210. Variabel stres kerja ( $X_1$ ) terdapat nilai -0,177 dengan memiliki arti, jika stres kerja terjadi peningkatan sebanyak 1 poin maka akan ada penurunan sebesar 0,177 pada kinerja karyawan. Variabel *burnout* ( $X_2$ ) terdapat nilai 0,354 dengan memiliki arti, jika burnout terjadi peningkatan sebanyak 1 poin maka akan ada kenaikan sebesar 0,354 pada kinerja karyawan. Variabel *work life balance* ( $X_3$ ) terdapat nilai 0,843 dengan memiliki arti, jika *work life balance* terjadi peningkatan sebanyak 1 poin maka akan ada kenaikan sebesar 0,843 pada kinerja karyawan.

Hasil yang ada pada tabel 1, uji T dapat dijelaskan dibawah ini:

Koefisien pada stres kerja ( $X_1$ ) adalah T hitung sebesar 1,577 < 1,688 T tabel, maka  $H_0$  diterima dan nilai sig sebesar 0,124 > 0,005, maka  $H_0$  diterima. Dengan arti koefisien stres kerja secara tidak signifikan tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien *burnout* sebagai ( $X_2$ ) adalah T hitung sebesar 2,329 > 1,688 T tabel, maka  $H_0$  ditolak dan nilai sig sebesar 0,026 > 0,005, maka  $H_0$  diterima. Dengan arti koefisien *burnout* secara tidak signifikan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien pada *work life balance* ( $X_3$ ) adalah T hitung 8,051 > 1,688 T tabel, maka  $H_0$  ditolak dan nilai sig 0,000 < 0,005, maka  $H_0$  ditolak. Dengan arti koefisien *work life balance* secara signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Uji F

ANOVA			
Model	Sum of Squares	df	Mean Square
	Regression	2664.757	3
	Residual	392.018	36
	Total	3056.775	39

Sumber: Data SPSS 23 diolah penulis 2024

**Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934a	.872	.861	3.300

Sumber: Data SPSS 23 diolah penulis 2024

Hasil uji F pada tabel 2 menunjukkan perbedaan signifikan antara F hitung dan F tabel ( $81,570 > 2,86$ ) dengan ambang batas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan terjadinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang mengimplikasikan stres kerja, *burnout*, dan *work life balance* secara simultan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan hasil nilai R Square sebesar 0,872 atau sebanyak 87,2% variasi dalam variabel stres kerja, *burnout*, dan *work life balance* dapat dijelaskan oleh model. Sisanya, 12,8% ( $100\% - 87,2\%$ ), yang dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Stres Kerja, *Burnout*, dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan**

Secara keseluruhan, berdasarkan hasil uji F mengindikasikan bahwa ketiga variabel ini bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar  $81,570 > F$  tabel 2,63, serta signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ . penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja, *burnout*, dan *work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Putra Tani Bhineka Jombang secara simultan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kemampuan mereka dalam mengelola stres, mengurangi *burnout*, dan menjaga *work life balance*. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memperhatikan ketiga aspek ini untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, dengan mendukung adanya kebijakan dalam pengelolaan stres, pengurangan *burnout*, dan promosi keseimbangan kerja dan hidup yang sehat.

#### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dengan nilai T hitung sebesar  $1,577 < T$  tabel 1,688, dan signifikansi sebesar  $0,124 > 0,05$ . Hasil yang ada pada variabel stres kerja (X1), ditemukan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Putra Tani Bhineka Jombang. Hasil dari temuan ini sejalan dengan temuan Polakitang et al. (2019) yang juga mengindikasikan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil yang didapat pada penelitian ini menjelaskan bahwa meskipun stres kerja memiliki potensi untuk mempengaruhi

kesehatan mental dan fisik, karyawan di PT Putra Tani Bhineka Jombang mungkin telah mengembangkan ketahanan terhadap stres, yang memungkinkan mereka untuk tetap produktif meskipun menghadapi tekanan di tempat kerja.

### **Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan**

Dengan nilai T hitung sebesar  $2,329 > T$  tabel  $1,688$ , dan signifikansi sebesar  $0,026 > 0,05$ , dapat disimpulkan variabel *burnout* mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi tidak secara signifikan. Hasil penelitian pada variabel *burnout* (X2) mengindikasikan bahwa meskipun *burnout* terdapat pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, pengaruh tersebut tidak signifikan. Hasil dari temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Indrian et al. (2023) yang memuat hasil variabel *burnout* memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun *burnout* dapat mendorong karyawan untuk terus berusaha memenuhi tuntutan pekerjaan, kondisi *burnout* dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kelelahan yang memiliki potensi berdampak negatif pada kinerja mereka, ketika *burnout* jangka panjang (Hirmawan et al., 2022).

### **Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan**

Dengan nilai T hitung sebesar  $8,051 > T$  tabel  $1,688$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian pada variabel *work life balance* (X3), mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lukmiati (2020) yang menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang bisa mengatur waktu dengan baik dari segi pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih produktif serta termotivasi, bahkan dapat mengarah pada peningkatan kinerja. Hal ini mengindikasikan peran penting dalam kebijakan perusahaan untuk mendukung keseimbangan kehidupan kerja bagi karyawan agar dapat mencapai kinerja yang optimal.

### **SIMPULAN**

Dapat disimpulkan berdasarkan hasil penelitian, bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Putra Tani Bhineka. Variabel *burnout* memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Putra Tani Bhineka. Sedangkan variabel *work life balance* memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian secara

simultan, stres kerja, *burnout*, dan *work life balance* bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putra Tani Bhineka. Hal tersebut berarti bahwa pengelolaan stres kerja, *burnout*, dan *work life balance* secara simultan akan meningkatkan kinerja karyawan PT Putra Tani Bhineka.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aghniya, T. N., & Aulia, P. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Satelit Indonesia. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 132-140.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50-65.
- Hirmawan, A., Wardoyo, P., & Utaminingsih, A. (2022). Kompetensi dan burnout terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kualitas kerja. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(3), 222-233.
- Hisnidah, M., & Solekah, N. A. (2023). Analisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, fasilitas kerja, work life balance dan flexible work space terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Kc Malang. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 6(2), 303-315.
- Indrian, E., Mulyana, H. D., & Abdullah, Y. (2023). Pengaruh Burnout dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja: Survey Pada Perawat RS Prasetya Bunda di Tasikmalaya. *Journal Intelektual*, 2(1), 27-37.
- Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian, W. D. (2024). Kepemimpinan, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(2), 496-509.
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50.
- Megaster, T., Arumingtyas, F., & Trisavinaningdiah, A. (2021). Pengaruh Work life balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv Nusantara Lestari. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 62-75.
- Mujahidin, N., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 2203-2216.
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. W. (2019). Pengaruh beban kerja,

lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap Kinerja karyawan pada pt. Esta group jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).

Sa'adah, L. (2021). *Metode penelitian ekonomi dan bisnis*. Lppm Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah.

Susanti, D., & Simatupang, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 6250-6262.