

Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z Kantor Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi

Nur Amanah¹, Suharini²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Corresponding Author: amanahn816@gmail.com^{1*}, suharini.suh@bsi.ac.id²

Info Artikel

Submitted: 28 Agustus 2026

Revised: 19 September 2026

Accepted: 30 September 2026

Published: 23 Oktober 2026

Keywords: *Burnout, Employee Performance, Work-Life Balance*

Kata Kunci: *Burnout, Kinerja Pegawai, Work-Life Balance*

Abstract

Employee performance is one of the important factors in supporting the achievement of organizational goals. Employee performance can be influenced by various factors, including the balance between work and personal life (Work-Life Balance) and work-related exhaustion (Burnout). This study aims to determine the effect of Work-Life Balance (X_1) and Burnout (X_2) on the performance of Generation Z employees (Y) at the Bantar Gebang District Office, Bekasi City. The research method used was a quantitative approach with a causal associative method. The study population consisted of 41 Generation Z employees, and the entire population was used as research respondents. Data were collected using a questionnaire with a Likert scale and analyzed using IBM SPSS version 26 through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results showed that Work-Life Balance (X_1) had a positive and significant effect on employee performance (Y), with a calculated t-value of 4.011 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Meanwhile, Burnout (X_2) had no significant effect on employee performance (Y), with a calculated t-value of 0.279 and a significance value of $0.781 > 0.05$. Simultaneously, Work-Life Balance (X_1) and Burnout (X_2) had a significant effect on employee performance (Y), with a calculated F-value of 8.222 and a significance value of $0.001 < 0.05$. The coefficient of determination was 30.2%, indicating that employee performance can be explained by Work-Life Balance and Burnout, while the remaining 69.8% is influenced by other variables outside the scope of this study.

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Work-Life Balance) serta kondisi kelelahan kerja (Burnout). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work-Life Balance (X_1) dan Burnout (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) Generasi Z pada Kantor Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi penelitian berjumlah 41 pegawai Generasi Z dan seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan IBM SPSS versi 26 melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian, Work-Life Balance (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai t hitung sebesar 4,011 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sementara itu, Burnout (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai t hitung sebesar 0,279 dan nilai signifikansi $0,781 > 0,05$. Secara

simultan, *Work-Life Balance* (X_1) dan *Burnout* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai F hitung sebesar 8,222 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi sebesar 30,2% menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh *Work-Life Balance* dan *Burnout*, sedangkan 69,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.



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

Publisher: Lembaga Penerbit Penelitian Nusantara

Pendahuluan

Perkembangan dunia kerja saat ini berlangsung secara dinamis seiring dengan kemajuan teknologi, globalisasi, perubahan pola kerja, serta meningkatnya tuntutan organisasi terhadap sumber daya manusia. Perubahan tersebut mendorong organisasi untuk memiliki pegawai yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan, mengelola tuntutan pekerjaan, dan mempertahankan kinerja secara berkelanjutan. Kinerja pegawai menjadi salah satu aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena kualitas pelaksanaan tugas, produktivitas, ketepatan waktu, dan kemampuan memberikan pelayanan secara optimal berhubungan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya (Halizah, 2025). Oleh karena itu, perhatian terhadap faktor yang dapat mendukung maupun menghambat kinerja pegawai menjadi semakin penting, terutama pada organisasi yang memiliki tuntutan pelayanan secara langsung kepada masyarakat.

Salah satu kelompok tenaga kerja yang semakin berperan dalam dunia kerja adalah Generasi Z, yaitu individu yang umumnya dikategorikan lahir pada rentang tahun 1997–2012. Generasi ini tumbuh dalam lingkungan yang ditandai oleh perkembangan teknologi digital sehingga relatif terbiasa menggunakan teknologi, memperoleh informasi secara cepat, dan berinteraksi melalui lingkungan digital. Karakteristik tersebut turut membentuk ekspektasi Generasi Z terhadap dunia kerja, termasuk dalam memandang fleksibilitas, lingkungan kerja, pengembangan karier, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Wardani & Firmansyah, 2021). Penelitian mengenai tenaga kerja Generasi Z di Indonesia juga menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* menjadi salah satu aspek yang relevan dalam memahami pengalaman kerja generasi tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memahami karakteristik dan kebutuhan tenaga kerja Generasi Z agar tuntutan pekerjaan dapat berjalan seiring dengan keberlanjutan kinerja pegawai.

Work-Life Balance merupakan kondisi ketika individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang sehingga tanggung jawab pada kedua domain tersebut dapat dijalankan secara optimal. Keseimbangan tersebut menjadi penting karena pekerjaan yang terus memasuki ruang kehidupan pribadi dapat mengurangi kesempatan individu untuk beristirahat, menjalankan aktivitas sosial, maupun memenuhi kebutuhan personal. Sebaliknya, kondisi kerja yang memberikan ruang bagi pemulihan dan kehidupan di luar pekerjaan dapat membantu pegawai mempertahankan fokus serta keterlibatan dalam pekerjaan. Penelitian pada Generasi Z di Indonesia

menunjukkan bahwa beban kerja berkaitan negatif dengan *Work-Life Balance*, sedangkan dukungan sosial dan fleksibilitas kerja berkaitan positif dengan keseimbangan tersebut (Vito & Widigdo, 2026). Dengan demikian, *Work-Life Balance* tidak hanya berkaitan dengan kehidupan personal pegawai, tetapi juga menjadi bagian dari kondisi kerja yang dapat berhubungan dengan keberlangsungan kinerja.

Hubungan *Work-Life Balance* dengan kinerja telah menjadi perhatian dalam berbagai penelitian. Kajian sistematis menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pada umumnya berhubungan positif dengan kinerja pegawai, antara lain melalui peningkatan kepuasan kerja, komitmen, produktivitas, dan kemampuan mempertahankan fokus dalam pekerjaan. Meta-analisis terhadap penelitian mengenai pengaturan *Work-Life Balance* juga menunjukkan adanya keterkaitan dengan berbagai aspek kinerja organisasi, termasuk produktivitas, komitmen organisasi, kehadiran, dan retensi pegawai. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja perlu dipandang sebagai salah satu kondisi yang dapat mendukung keberlangsungan kontribusi pegawai terhadap organisasi.

Di sisi lain, tuntutan pekerjaan yang tidak diimbangi dengan kesempatan pemulihan dapat berkaitan dengan munculnya *burnout*. *Burnout* merupakan kondisi kelelahan yang berkaitan dengan paparan stres kerja berkepanjangan dan dapat ditandai oleh kelelahan emosional, sikap negatif atau sinis terhadap pekerjaan, serta menurunnya persepsi terhadap pencapaian diri (Indra & Rialmi, 2022). Menurut Maslach dan Jackson dalam (Haq et al., 2026), *burnout* mencakup dimensi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya pencapaian pribadi. Kondisi tersebut dapat memengaruhi bagaimana pegawai menjalankan tugas karena kelelahan yang berlangsung secara terus-menerus berpotensi mengurangi keterlibatan, ketelitian, dan produktivitas dalam pekerjaan (Rambe & Pareke, 2024). Dengan demikian, *burnout* menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan ketika menganalisis kinerja pegawai, khususnya pada pekerjaan dengan tuntutan pelayanan yang tinggi.

Keterkaitan antara *Work-Life Balance* dan *burnout* juga menjadi penting karena ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengurangi kesempatan pegawai untuk melakukan pemulihan secara fisik maupun psikologis. Ketika tuntutan pekerjaan berlangsung secara terus-menerus sementara waktu untuk kehidupan pribadi dan pemulihan terbatas, pegawai dapat mengalami peningkatan kelelahan yang pada akhirnya berhubungan dengan munculnya *burnout*. Pada Generasi Z, persoalan tersebut menjadi semakin relevan karena penelitian terbaru menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tidak selalu secara otomatis menghasilkan *Work-Life Balance*. Batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tetap perlu dikelola agar fleksibilitas tidak justru memperluas waktu dan ruang pekerjaan ke kehidupan personal. Dengan demikian, hubungan antara *Work-Life Balance*, *burnout*, dan kinerja perlu dilihat secara bersamaan, bukan sebagai persoalan yang berdiri sendiri.

Permasalahan tersebut memiliki konteks yang berbeda ketika ditempatkan pada sektor pemerintahan. Pegawai sektor publik tidak hanya menjalankan tugas administratif internal, tetapi juga memiliki tanggung jawab memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan dan kebutuhan wilayah kerja. Kantor kecamatan merupakan salah satu unit pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat dan menjalankan berbagai fungsi administrasi serta

pelayanan publik. Kondisi tersebut dapat menciptakan tuntutan pekerjaan yang memerlukan ketepatan waktu, ketelitian, koordinasi, responsivitas, dan kemampuan berinteraksi dengan masyarakat. Kantor Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi sebagai salah satu unit pemerintahan tingkat kecamatan menghadapi tuntutan tersebut dalam pelaksanaan pelayanan dan administrasi masyarakat (Asafatul Udmah & Al Banin, 2026). Oleh karena itu, kondisi keseimbangan kehidupan kerja dan kelelahan kerja pegawai menjadi aspek yang relevan untuk dikaji dalam kaitannya dengan kinerja pelayanan publik.

Pada pelaksanaannya, pegawai Generasi Z di Kantor Kecamatan Bantargebang dapat menghadapi situasi ketika tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi saling beririsan, misalnya ketika terdapat pekerjaan yang perlu diselesaikan setelah jam kerja, koordinasi kegiatan wilayah, maupun tuntutan pelayanan yang membutuhkan penyelesaian dalam waktu tertentu. Kondisi tersebut dapat mengurangi batas antara waktu kerja dan waktu pribadi apabila tidak disertai dengan pengelolaan waktu dan pemulihan yang memadai. Ketidakseimbangan tersebut berpotensi meningkatkan kelelahan fisik dan emosional, sedangkan kelelahan yang berlangsung secara berkelanjutan dapat berkembang menjadi *burnout* dan selanjutnya berkaitan dengan pelaksanaan tugas serta kinerja pegawai (Tanggulungan et al., 2025). Dengan demikian, karakteristik pekerjaan pelayanan publik dan karakteristik tenaga kerja Generasi Z menjadi konteks yang penting dalam mengkaji hubungan antara *Work-Life Balance*, *burnout*, dan kinerja.

Meskipun penelitian mengenai *Work-Life Balance*, *burnout*, dan kinerja pegawai telah banyak dilakukan, sebagian penelitian terdahulu masih berfokus pada organisasi atau sektor tertentu, sedangkan kajian yang menguji kedua faktor tersebut secara simultan terhadap kinerja Generasi Z dalam konteks pemerintahan tingkat kecamatan masih terbatas. Penelitian mengenai Generasi Z di Indonesia saat ini telah banyak mengkaji fleksibilitas kerja, *Work-Life Balance*, kepuasan kerja, produktivitas, maupun *job outcomes*, tetapi konteks pekerjaan tersebut banyak ditemukan pada sektor perusahaan, industri teknologi, industri kreatif, maupun profesi tertentu. Perbedaan karakteristik sektor publik, terutama adanya tuntutan pelayanan masyarakat, struktur birokrasi, dan tanggung jawab administratif, memungkinkan munculnya dinamika yang berbeda dibandingkan dengan organisasi sektor privat. Oleh sebab itu, masih terdapat ruang penelitian untuk menguji bagaimana *Work-Life Balance* dan *burnout* secara bersama-sama berkaitan dengan kinerja Generasi Z dalam lingkungan pemerintahan tingkat kecamatan.

Kesenjangan tersebut diperkuat oleh hasil observasi pendahuluan yang dilakukan terhadap 10 pegawai Generasi Z di Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi. Hasil survei menunjukkan bahwa 7 dari 10 responden mengalami kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, 6 responden sering membawa pekerjaan ke rumah, dan 5 responden menyatakan bahwa waktu istirahat yang dimiliki belum cukup untuk memulihkan kondisi fisik dan mental. Pada aspek *burnout*, sebanyak 6 responden mengaku sering merasa lelah secara emosional setelah bekerja, 5 responden mulai kehilangan motivasi kerja, dan 4 responden merasa jenuh terhadap pekerjaan yang bersifat monoton. Temuan awal tersebut tidak dimaksudkan sebagai gambaran kondisi seluruh pegawai, tetapi menjadi indikasi awal yang memberikan dasar empiris bagi penelitian lebih lanjut mengenai *Work-Life Balance* dan *burnout* pada pegawai Generasi Z di lingkungan tersebut.

Berdasarkan kondisi tersebut, kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian secara empiris

pengaruh *Work-Life Balance* dan *burnout* terhadap kinerja pegawai Generasi Z dalam konteks organisasi pemerintahan tingkat kecamatan, yaitu Kantor Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi. Penelitian ini tidak hanya melihat keseimbangan kehidupan kerja sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja, tetapi juga mempertimbangkan *burnout* sebagai kondisi psikologis yang dapat muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak diimbangi dengan pemulihan yang memadai. Penggabungan kedua variabel tersebut dalam konteks pegawai Generasi Z pada pelayanan publik di tingkat kecamatan diharapkan dapat memperluas bukti empiris mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja tenaga kerja generasi baru di sektor publik.

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan penelitian dirumuskan pada bagaimana pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja pegawai Generasi Z, bagaimana pengaruh *burnout* terhadap kinerja pegawai Generasi Z, serta bagaimana pengaruh *Work-Life Balance* dan *burnout* secara simultan terhadap kinerja pegawai Generasi Z di Kantor Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi. Berdasarkan landasan teoritis dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Generasi Z, *burnout* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Generasi Z, serta *Work-Life Balance* dan *burnout* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Generasi Z di Kantor Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja pegawai Generasi Z, menganalisis pengaruh *burnout* terhadap kinerja pegawai Generasi Z, serta menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* dan *burnout* secara simultan terhadap kinerja pegawai Generasi Z di Kantor Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai kondisi faktor individual dan pekerjaan yang berkaitan dengan kinerja Generasi Z di lingkungan pemerintahan serta menjadi bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan lingkungan kerja yang mendukung keberlanjutan kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian berupa skor yang diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Desain asosiatif kausal digunakan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen, yaitu *Work-Life Balance* (X1) dan *Burnout* (X2) sebagai variabel independen serta kinerja pegawai Generasi Z (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap kinerja pegawai Generasi Z, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi pada tahun 2026. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Generasi Z yang bekerja di Kantor Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi, yaitu sebanyak 46 pegawai. Generasi Z dalam penelitian ini didefinisikan sebagai pegawai yang lahir pada tahun 1997–2012. Penentuan populasi tersebut disesuaikan dengan tujuan penelitian yang berfokus pada pengalaman kerja Generasi Z dalam kaitannya dengan *Work-Life Balance*, *Burnout*, dan kinerja pegawai.

Pengambilan sampel dilakukan menggunakan simple random sampling, yaitu teknik

pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai responden (Sugiyono, 2022). Kriteria responden dalam penelitian ini meliputi pegawai yang termasuk Generasi Z, masih aktif bekerja pada saat penelitian dilaksanakan, memiliki masa kerja minimal enam bulan, bekerja pada bagian operasional maupun nonoperasional, serta bersedia mengisi kuesioner secara lengkap. Pegawai yang tidak termasuk Generasi Z, sedang menjalani cuti panjang atau tidak aktif bekerja selama periode pengumpulan data, memiliki masa kerja kurang dari enam bulan, berstatus sebagai tenaga outsourcing atau kontraktor jangka pendek yang berada di luar cakupan populasi penelitian, serta tidak mengisi kuesioner secara lengkap tidak termasuk dalam sampel penelitian.

Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 46 pegawai, diperoleh hasil perhitungan jumlah sampel sebanyak 41 responden. Dengan demikian, sampel penelitian terdiri atas 41 pegawai Generasi Z di Kantor Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data pendukung. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner tertutup, sedangkan data pendukung diperoleh melalui observasi dan dokumentasi yang berkaitan dengan kondisi objek penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu Work-Life Balance, Burnout, dan kinerja pegawai. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Kuesioner disebarkan kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian melalui Google Forms dengan tautan yang disampaikan kepada responden melalui WhatsApp.

Work-Life Balance (X1) dalam penelitian ini dioperasionalkan sebagai kondisi keseimbangan pegawai dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, keluarga, maupun sosial (Zira Wahyu Maulingga et al., 2025). Variabel ini diukur melalui keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Burnout (X2) dioperasionalkan sebagai kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang berkaitan dengan tekanan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu serta ditandai dengan menurunnya motivasi dan munculnya sikap negatif terhadap pekerjaan (Indra & Rialmi, 2022). Variabel Burnout diukur melalui kelelahan emosional, menjauh atau bersikap negatif terhadap pekerjaan, dan penurunan rasa pencapaian diri. Sementara itu, kinerja pegawai (Y) dioperasionalkan sebagai hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas (Halizah, 2025; Mangkunegara, 2017; Robbins & Judge, 2019; Sutrisno, 2019).

Sebelum digunakan untuk analisis utama, instrumen penelitian diuji untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti dengan tingkat signifikansi 5%. Item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, sedangkan item dinyatakan tidak valid apabila nilai r hitung lebih kecil daripada r tabel (Sugiyono, 2019). Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 (Sugiyono, 2019).

Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas,

dan linearitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi residual dalam model regresi dan dilakukan menggunakan Shapiro-Wilk, dengan residual dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2020). Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), dengan kriteria tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 (Ghozali, 2020). Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser, dengan nilai signifikansi > 0,05 menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen bersifat linear.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap kinerja pegawai secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara simultan terhadap kinerja pegawai. Pengambilan keputusan dilakukan pada tingkat signifikansi 5%. Variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila nilai signifikansi < 0,05. Selanjutnya, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui proporsi variasi kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh Work-Life Balance dan Burnout. Dalam interpretasi model digunakan nilai Adjusted R Square karena mempertimbangkan jumlah variabel independen dalam model. Model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$$

Seluruh proses analisis dilakukan berdasarkan data yang diperoleh dari responden untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Karakteristik responden

Penelitian ini melibatkan 41 pegawai Generasi Z pada Kantor Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 26 responden (63,4%) berjenis kelamin laki-laki dan 15 responden (36,6%) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan usia, 18 responden (43,9%) berada pada kelompok usia 22–25 tahun dan 23 responden (56,1%) berada pada kelompok usia 26–27 tahun. Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan SMA sebanyak 33 orang (80,5%), diikuti pendidikan S1 sebanyak 6 orang (14,6%) dan Diploma sebanyak 2 orang (4,9%). Berdasarkan masa kerja, sebanyak 19 responden (46,3%) memiliki masa kerja 3–4 tahun dan 22 responden (53,7%) memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun.

Uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas dilakukan terhadap 30 butir pernyataan yang terdiri atas 10 butir *Work-Life Balance* (X1), 10 butir *Burnout* (X2), dan 10 butir *Kinerja Pegawai* (Y). Dengan jumlah responden sebanyak 41 orang, diperoleh nilai *r* tabel sebesar 0,304 pada taraf signifikansi 5%. Seluruh butir pernyataan memiliki nilai *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid.

Nilai *r* hitung variabel *Work-Life Balance* berada pada rentang 0,373–0,691, *Burnout* sebesar

0,355–0,772, dan Kinerja Pegawai sebesar 0,495–0,882. Seluruh nilai tersebut lebih besar daripada 0,304 sehingga seluruh item dapat digunakan dalam analisis.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel *Work-Life Balance* sebesar 0,731, *Burnout* sebesar 0,797, dan Kinerja Pegawai sebesar 0,850. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,70 sehingga ketiga instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Hasil uji reliabilitas

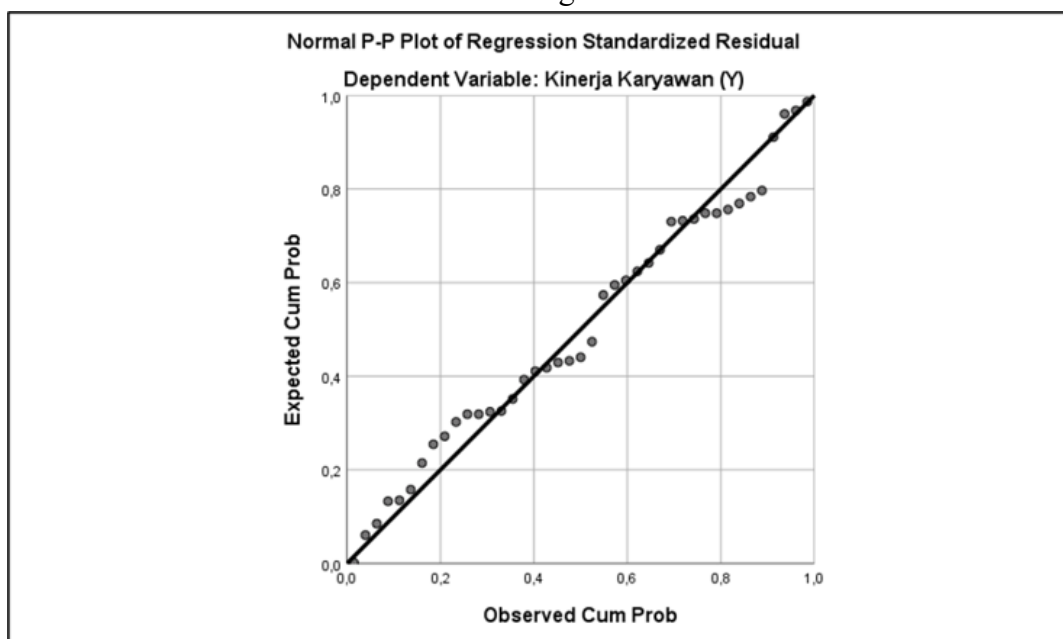
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	0,731	Reliabel
<i>Burnout</i> (X2)	0,797	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,850	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 26 (2026).

Uji asumsi regresi

Uji asumsi regresi dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan analisis. Uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi Shapiro-Wilk sebesar 0,294 ($>0,05$), sehingga residual model regresi berdistribusi normal. Hasil tersebut didukung oleh pola titik pada Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual yang mengikuti dan berada di sekitar garis diagonal.

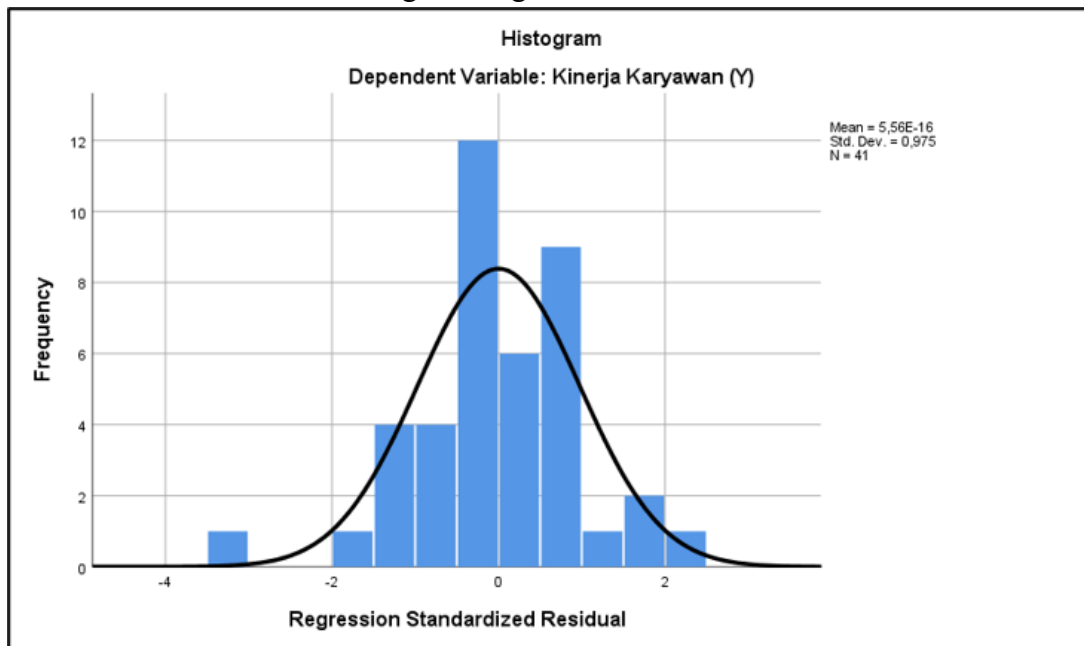
Gambar 1. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 26 (2026).

Selain melalui *P-P Plot*, normalitas residual juga dapat dilihat melalui histogram. Histogram menunjukkan pola distribusi yang mendekati bentuk kurva normal, sehingga mendukung hasil uji normalitas.

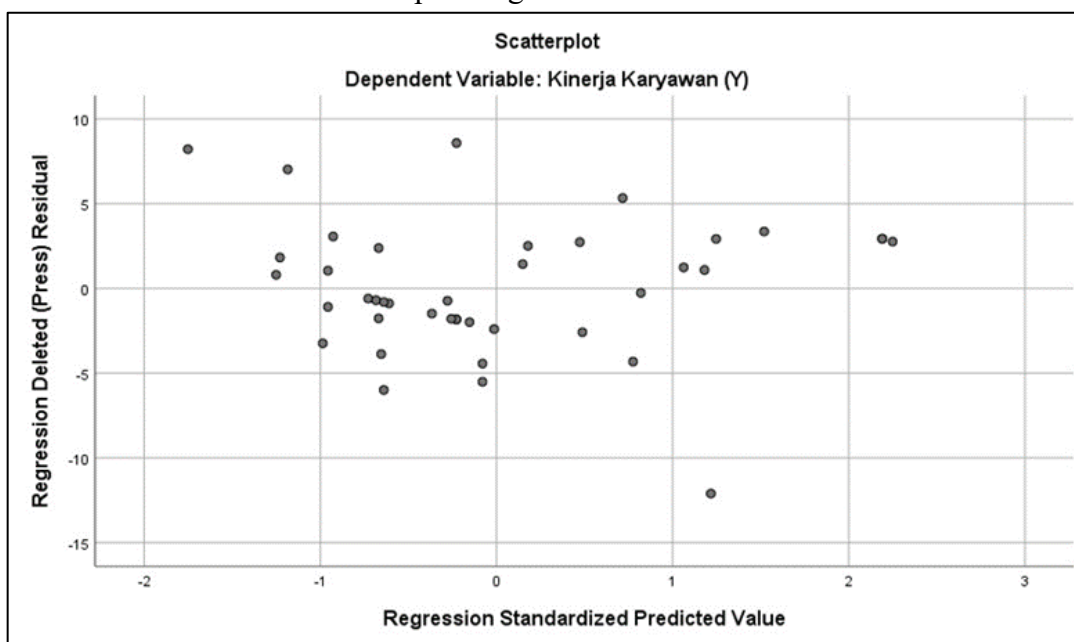
Gambar 2. Histogram Regression Standardized Residual



Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 26 (2026).

Selanjutnya, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola penyebaran titik pada *scatterplot*. Hasil menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Gambar 3. Scatterplot Regression Standardized Residual



Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 26 (2026).

Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki koefisien regresi sebesar 0,580, sedangkan *Burnout* memiliki koefisien regresi sebesar 0,035.

Tabel 2. Hasil analisis regresi linear berganda

Variabel	Koefisien regresi (B)	<i>t</i> hitung	Sig.
Konstanta	17,266	—	—
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	0,580	4,011	0,000
<i>Burnout</i> (X2)	0,035	0,279	0,781

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 26 (2026).

Berdasarkan tabel tersebut, *Work-Life Balance* memiliki nilai *t* hitung sebesar 4,011 dengan signifikansi 0,000, sedangkan *Burnout* memiliki nilai *t* hitung sebesar 0,279 dengan signifikansi 0,781.

Uji hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji *t* untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji *F* untuk mengetahui pengaruh simultan.

Hasil uji *t* menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki nilai *t* hitung 4,011 > *t* tabel 2,024 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Sementara itu, *Burnout* memiliki nilai *t* hitung 0,279 < *t* tabel 2,024 dan nilai signifikansi 0,781 > 0,05. Dengan demikian, *Burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji *F* menunjukkan nilai *F* hitung sebesar 8,222 lebih besar daripada *F* tabel sebesar 3,24 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Dengan demikian, *Work-Life Balance* dan *Burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien determinasi

Nilai *R* sebesar 0,550, *R Square* sebesar 0,302, dan *Adjusted R Square* sebesar 0,265. Nilai *R Square* sebesar 0,302 menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan *Burnout* secara bersama-sama menjelaskan 30,2% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan 69,8% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 3. Hasil koefisien determinasi

Indikator	Nilai
<i>R</i>	0,550
<i>R Square</i>	0,302
<i>Adjusted R Square</i>	0,265

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 26 (2026).

Pembahasan

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z di Kantor Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4,011 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,024 serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar 0,580 menunjukkan bahwa hubungan *Work-Life Balance* dengan Kinerja Pegawai memiliki arah positif.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai Generasi Z. Pegawai yang mampu mengelola waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki kondisi yang lebih mendukung untuk menjalankan tugas secara optimal. Keseimbangan tersebut memungkinkan pegawai mengalokasikan waktu dan energi secara lebih proporsional sehingga tanggung jawab pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Dhaniswari & Sudarnice, 2024) mengenai *Work-Life Balance* dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Denpasar. Penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh variabel yang diteliti terhadap kinerja secara simultan. Meskipun terdapat perbedaan lokasi penelitian, kesamaan karakteristik Generasi Z memberikan konteks yang relevan dalam menjelaskan pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dalam kaitannya dengan kinerja.

Hasil penelitian ini juga memperkuat temuan bahwa pengelolaan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja yang melibatkan pegawai Generasi Z. Namun, besarnya pengaruh dan karakteristik hubungan tersebut tetap bergantung pada kondisi organisasi serta karakteristik responden penelitian.

Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Burnout tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 0,279 yang lebih kecil daripada t tabel sebesar 2,024 serta nilai signifikansi sebesar $0,781 > 0,05$. Koefisien regresi sebesar 0,035 menunjukkan arah hubungan positif, tetapi hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik.

Hasil ini menunjukkan bahwa pada responden penelitian, perubahan kondisi Burnout belum dapat menjelaskan perubahan Kinerja Pegawai secara signifikan ketika variabel tersebut dianalisis secara parsial. Dengan demikian, pengalaman kelelahan emosional, kejenuhan, atau kondisi yang berkaitan dengan Burnout tidak secara otomatis diikuti oleh perubahan kinerja yang signifikan dalam model penelitian.

Temuan tersebut menarik karena survei pendahuluan penelitian menunjukkan adanya indikasi Burnout pada sebagian pegawai. Namun, indikasi pada survei awal tidak selalu menghasilkan hubungan yang signifikan setelah dilakukan pengujian terhadap seluruh responden. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa fenomena Burnout perlu dibedakan antara keberadaannya pada individu dan kekuatan hubungan statistiknya dengan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nurmaulidina & Kusuma, 2025) yang menemukan bahwa Burnout tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara Burnout dan kinerja dapat dipengaruhi oleh

karakteristik responden dan lingkungan organisasi yang diteliti.

Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan *Burnout* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai F hitung sebesar 8,222 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,24 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.

Temuan ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dalam penelitian tidak hanya berkaitan dengan satu faktor, tetapi dapat dilihat melalui kombinasi *Work-Life Balance* dan *Burnout*. Meskipun *Burnout* tidak menunjukkan pengaruh signifikan ketika diuji secara parsial, variabel tersebut tetap berada dalam model yang secara simultan menunjukkan hubungan signifikan dengan Kinerja Pegawai.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian (Rahmadani et al., 2023) mengenai *Burnout* dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu yang menemukan adanya pengaruh kedua variabel secara simultan terhadap kinerja. Temuan serupa juga dilaporkan oleh (Dhaniswari & Sudarnice, 2024) pada karyawan Generasi Z di Kota Denpasar.

Perbedaan hasil pengujian parsial dan simultan menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel perlu dilihat secara menyeluruh. Dalam konteks penelitian ini, *Work-Life Balance* memiliki hubungan statistik yang lebih jelas terhadap Kinerja Pegawai secara parsial, sedangkan kontribusi *Burnout* terlihat dalam model ketika kedua variabel dianalisis secara bersama-sama.

Kontribusi *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai

Nilai R Square sebesar 0,302 menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan *Burnout* secara bersama-sama menjelaskan 30,2% variasi Kinerja Pegawai. Sementara itu, sebesar 69,8% variasi kinerja berada di luar model penelitian dan dapat berkaitan dengan faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan fenomena yang kompleks. Selain keseimbangan kehidupan kerja dan *Burnout*, terdapat kemungkinan faktor lain yang berkaitan dengan kinerja, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi, kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja, maupun faktor organisasi lainnya. Faktor-faktor tersebut belum diuji dalam penelitian ini sehingga tidak dapat disimpulkan sebagai penyebab berdasarkan hasil penelitian sekarang.

Secara keseluruhan, penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z, sedangkan *Burnout* tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun, kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini memberikan gambaran bahwa keseimbangan kehidupan kerja menjadi aspek yang perlu diperhatikan dalam memahami kinerja pegawai Generasi Z pada lingkungan pemerintahan, sementara faktor lain di luar model masih memiliki ruang yang besar untuk menjelaskan variasi kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap kinerja pegawai Generasi Z di Kantor Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi, dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki peran penting dalam mendukung kinerja pegawai. Semakin

baik keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Sementara itu, *Burnout* secara parsial belum terbukti memengaruhi kinerja pegawai Generasi Z secara signifikan, sehingga kondisi kelelahan, kejenuhan, dan menurunnya motivasi kerja yang dirasakan pegawai belum menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kinerja dalam penelitian ini. Secara bersama-sama, *Work-Life Balance* dan *Burnout* berperan dalam menjelaskan kinerja pegawai Generasi Z. Temuan ini menunjukkan bahwa upaya memahami dan meningkatkan kinerja pegawai Generasi Z perlu memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta kondisi kerja secara menyeluruh. Penelitian selanjutnya dapat mengkaji faktor lain di luar kedua variabel tersebut yang berpotensi berkaitan dengan kinerja pegawai Generasi Z, sehingga pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pada lingkungan pemerintahan dapat diperoleh secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Asafatul Udmah, A., & Al Banin, Q. (2026). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 4(1), 50–69. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v4i1.7506>
- 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). <https://doi.org/10.24269/asset.v7i1.8910>
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 (Edisi 9)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halizah, N. (2025). *Pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT. Indomarco PrismaTama Tangerang Selatan [Skripsi, ITB Ahmad Dahlan]*. Repository ITB Ahmad Dahlan.
- Haq, M. I., Pujarisma, N. L. H. E., Pratama, R. K., & Sahrah, A. (2026). Peran protektif work-life balance terhadap burnout pada karyawan Generasi Z: Suatu tinjauan sistematis. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 11308–11314.
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Mangkunegara, A. A. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Cet. 14)*. Remaja Rosdakarya.
- Nurmaulidina, B., & Kusuma, S. F. (2025). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan pada Cibiuk Resto Lembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3), 598–610. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v5i3.1434>
- 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>
- Rambe, H., & Pareke, F. J. (2024). Peran mediasi burnout dalam pengaruh emotional exhaustion dan

- work overload terhadap job performance PNS Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu. *Jesya*, 7(1), 814–829.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior (18th ed.)*. Pearson Education. Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Ed. 2, Cet. 29)*. Alfabeta.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Cet. 10)*. Prenadamedia Group.
- Tanggulungan, A., Tandirerung, J., & Bandhaso, M. L. (2025). Pengaruh Disiplin dan Work Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Indonesia Cabang Makassar. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 7287–7295. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.4803>
- Vito, R. A., & Widigdo, A. M. N. (2026). Work-Life Balance among Generation Z: The Role of Workload, Social Support, and Work Flexibility. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 9(1), 95–106. <https://doi.org/10.22441/jdm.v9i1.38814>
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). *Work-life balance para pekerja buruh*. Penerbit NEM.