



Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Burnout* Dengan *Self-Efficacy* Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan PT Nusatama Sejahtera Abadi

Fortmonty Yusmanda Putri¹, Yunita Primasanti², Erna Indriastiningsih³

^{1,2,3} Fakultas Sains, Teknologi, Dan Kesehatan, Universitas Sahid Surakarta, Surakarta, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Agustus 1, 2025
Revised Agustus 1, 2025
Accepted Agustus 6, 2025

Kata Kunci:

Work-Life Balance, Burnout, Self-Efficacy, Moderasi, SDM Industri Konveksi

Keywords:

Work-Life Balance, Burnout, Self-Efficacy, Moderation, Human Resources in the Garment Industry

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *burnout*, serta menguji peran *self-efficacy* sebagai variabel moderasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi moderasi (*Moderated Regression Analysis/MRA*). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 99 responden yang merupakan karyawan tetap di PT Nusatama Sejahtera Abadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*, dengan koefisien regresi -0,557 dan signifikansi 0,000. Artinya, semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi, semakin rendah tingkat *burnout* karyawan. Selain itu, *self-efficacy* terbukti memoderasi hubungan tersebut secara signifikan (koefisien interaksi -1,695; signifikansi 0,000). Namun, arah negatif menunjukkan bahwa *self-efficacy* memperlemah pengaruh *work-life balance* terhadap *burnout*. Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi cenderung tetap mampu mengelola tekanan kerja meskipun *work-life balance* mereka tidak optimal. Temuan ini menekankan pentingnya program penguatan *self-efficacy* seperti pelatihan, *coaching*, dan dukungan psikologis di lingkungan kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work-life balance on burnout and examine the role of self-efficacy as a moderating variable. The study used a quantitative approach with a moderated regression analysis (MRA) method. Data were collected through questionnaires distributed to 99 respondents who were permanent employees at PT Nusatama Sejahtera Abadi. The results showed that work-life balance had a negative and significant effect on burnout, with a regression coefficient of -0.557 and a significance level of 0.000. This means that the more balanced work and personal life are, the lower the level of employee burnout. Furthermore, self-efficacy was shown to significantly moderate this relationship (interaction coefficient of -1.695; significance level of 0.000). However, the negative trend indicates that self-efficacy weakens the effect of work-life balance on burnout. Employees with high self-efficacy tend to be able to manage work pressure even though their work-life balance is not optimal. This finding emphasizes the importance of self-efficacy strengthening programs such as training, coaching, and psychological support in the workplace..

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Fortmonty Yusmanda Putri
Fakultas Sains, Teknologi, Dan Kesehatan, Universitas Sahid Surakarta,
Surakarta, Indonesia
Email: fortmontyyusmanda@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Di era modern ini, industri konveksi di Indonesia mengalami perkembangan yang signifikan seiring dengan meningkatnya permintaan pasar domestik dan global. PT Nusatama Sejahtera Abadi sebagai perusahaan konveksi yang fokus pada produksi pakaian jadi dengan standar ekspor. Perusahaan ini telah berkontribusi dalam memenuhi kebutuhan pasar dengan menghasilkan berbagai jenis pakaian berkualitas tinggi yang memenuhi standar internasional.

Seiring dengan perkembangannya, PT Nusatama Sejahtera Abadi menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusianya di tengah tuntutan produksi yang semakin tinggi. Kondisi ini menciptakan tekanan kerja yang intens bagi karyawan, terutama dalam memenuhi target produksi dan menjaga kualitas produk sesuai dengan standar ekspor yang telah ditetapkan.

Data internal perusahaan menunjukkan tren yang mengkhawatirkan dalam pengelolaan sumber daya manusia selama satu tahun terakhir. Tingkat absensi karyawan mencapai 30% selama 6 bulan terakhir, yang mengindikasikan adanya masalah serius dalam keterlibatan kerja karyawan. Lebih mengkhawatirkan lagi, tingkat turnover karyawan menunjukkan peningkatan, dimana tercatat sebanyak 16 karyawan mengundurkan diri sepanjang tahun 2024, atau sekitar 12% dari total 130 karyawan yang dimiliki perusahaan. Kondisi ini semakin diperburuk dengan intensitas kerja yang tinggi, tercermin dari data jam lembur yang mencapai 10jam per minggu.

Fenomena yang terjadi di PT Nusatama Sejahtera Abadi ini dapat dikaitkan dengan ketidakseimbangan work-life balance yang dialami oleh karyawan. Intensitas kerja yang tinggi mengindikasikan adanya tekanan kerja yang berlebihan, dimana karyawan yang kesulitan mengelola waktu antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung mengalami tekanan berlebih yang berujung pada burnout. Namun, tingkat self-efficacy atau keyakinan diri karyawan dalam mengatasi tantangan kerja diduga dapat memoderasi hubungan antara work-life balance dan burnout yang terjadi. Penelitian oleh [1] menunjukkan self-efficacy yang tinggi berkontribusi pada penurunan tingkat burnout pada karyawan. Ketika karyawan memiliki self-efficacy yang tinggi, mereka cenderung mengalami burnout dalam tingkat yang lebih rendah.

Meskipun demikian, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa burnout tidak hanya terjadi pada karyawan dengan self-efficacy rendah. Beberapa individu yang memiliki tingkat self-efficacy tinggi yang seharusnya percaya diri dalam menghadapi tantangan kerja ternyata juga mengalami burnout. Mereka tetap menyelesaikan tugasnya dengan baik, namun dalam jangka panjang merasa kelelahan, tidak termotivasi, dan kehilangan makna atas pekerjaan mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor internal seperti self-efficacy memang penting, tetapi tidak sepenuhnya dapat melindungi individu dari risiko burnout, terutama jika tidak didukung oleh kondisi kerja yang sehat dan keseimbangan hidup yang baik.

Kondisi ini memerlukan perhatian serius mengingat dampaknya yang signifikan terhadap produktivitas dan keberlanjutan operasional perusahaan. Tingginya angka turnover dan absensi tidak hanya mengganggu kelancaran produksi tetapi juga memberikan dampak finansial yang cukup besar bagi perusahaan. Selain itu, dampak burnout terhadap kesehatan mental karyawan dapat mengakibatkan penurunan kualitas kerja dan produktivitas secara keseluruhan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Nusatama Sejahtera Abadi. populasi merupakan sebagai cakupan generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis, sehingga dapat ditarik kesimpulan [2]. Adapun karakteristik populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang masih aktif bekerja dan telah bekerja minimal 6 bulan, hal ini ditentukan dengan pertimbangan bahwa dalam jangka waktu tersebut karyawan telah merasakan dinamika *work-life balance* dan potensi *burnout* dalam pekerjaannya.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi [2]. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik simple purposive sampling, dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Teknik ini dipilih karena populasi penelitian bersifat homogen dan untuk menghindari subjektivitas dalam pemilihan sampel. Penentuan ukuran sampel mengacu pada analisis GPower dengan kriteria *effect size medium* (0,15), alpha 0,05, dan power 0,90 untuk analisis regresi dengan moderasi yang memiliki tiga prediktor (termasuk interaksi). Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh jumlah sampel minimal sebanyak 99 responden. Namun, untuk mengantisipasi adanya data yang tidak valid atau tidak lengkap (*missing data*), maka jumlah sampel ditingkatkan menjadi 110 responden.

Kriteria sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini meliputi karyawan tetap atau kontrak yang masih aktif bekerja di PT Nusatama Sejahtera Abadi dengan masa kerja minimal 6 bulan. Peneliti tidak mengikutsertakan karyawan yang sedang dalam masa percobaan, karyawan magang, karena dinilai belum sepenuhnya merasakan dinamika *work-life balance* dalam organisasi. Selain itu, karyawan yang sedang dalam masa cuti panjang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Prosedur pengambilan sampel diawali dengan memperoleh data karyawan dari Departemen SDM PT Nusatama Sejahtera Abadi. Selanjutnya, dilakukan verifikasi terhadap kriteria yang telah ditetapkan untuk mendapatkan *sampling frame*. Dari *sampling frame* tersebut, dilakukan pengambilan sampel secara acak menggunakan tabel angka random atau aplikasi *random generator*. Sebelum pengumpulan data, peneliti akan meminta kesediaan responden untuk berpartisipasi dalam penelitian melalui *informed consent*. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa responden berpartisipasi secara sukarela dan memahami tujuan penelitian.

2.2 Pengembangan Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert 5 poin, dimana:

Tabel 1. Skala Likert

Skala	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

2.2.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Pengembangan instrumen dalam penelitian ini dilakukan untuk mengukur tiga variabel utama, yaitu *work-life balance*, *burnout*, dan *self-efficacy*.

1. Variabel *burnout* sebagai variabel dependen diukur menggunakan adaptasi dari Maslach *Burnout Inventory* (MBI) yang dikembangkan oleh [3]. Instrumen ini mengukur tiga dimensi *burnout* yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), dan penurunan pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*). Dimensi kelelahan emosional mengukur perasaan terkuras secara emosional dalam pekerjaan. Dimensi depersonalisasi mengukur sikap tidak peduli terhadap orang lain di lingkungan kerja. Dimensi penurunan pencapaian pribadi mengukur perasaan tidak kompeten dan tidak berhasil dalam pekerjaan.
2. Variabel *work-life balance* sebagai variabel independen diukur menggunakan adaptasi dari instrumen *work-life balance scale* yang dikembangkan oleh Fisher [4] dalam (Mahardika et. Al, 2022). Instrumen ini terdiri dari empat dimensi yaitu, WIPL (*Work Interference with Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference with Work*), dan PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*). Dimensi WIPL (*Work Interference with Personal Life*) Seberapa jauh pekerjaan mengganggu kehidupan pribadiperan, dimensi PLIW (*Personal Life Interference with Work*) mengukur Seberapa jauh kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan, dan dimensi PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) Seberapa jauh kehidupan pribadi mendukung pekerjaan.
3. Variabel *self-efficacy* sebagai variabel moderasi diukur menggunakan adaptasi dari *General Self-efficacy Scale* (GSE) yang dikembangkan oleh Albert Bandura [5] dalam (Cahya Juliana, 2025) dalam Instrumen ini mengukur keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengatasi berbagai tuntutan dan situasi yang sulit. Dimensi yang diukur meliputi tingkat kesulitan tugas (*magnitude*), kekuatan keyakinan (*strength*), dan generalitas (*generality*).

2.2.2 Tahapan Pengembangan Instrumen

Untuk memastikan kualitas instrumen penelitian, akan dilakukan serangkaian tahapan pengujian sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Setelah penyempurnaan dari *pilot study*, dilakukan uji validitas. Uji validitas merupakan proses pengujian untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen penelitian dapat mengumpulkan data yang tepat dan akurat sesuai dengan tujuan pengukuran. Validitas menunjukkan kemampuan kuesioner dalam menggali informasi yang benar-benar diperlukan dalam penelitian [6].

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas bersamaan dengan uji validitas, dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur konsistensi suatu instrumen penelitian dalam menghasilkan data yang sama atau stabil ketika digunakan untuk mengukur objek yang sama pada waktu yang berbeda. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan memberikan hasil yang ajeg meskipun dilakukan pengukuran berulang [6].

3. Finalisasi Instrumen

Berdasarkan hasil serangkaian pengujian di atas, dilakukan finalisasi instrumen dengan:

- a. Merevisi atau mengeliminasi item-item pernyataan yang memiliki nilai validitas dan reliabilitas rendah
- b. Mengintegrasikan masukan dan saran dari responden *pilot study*
- c. Menyusun instrumen final yang siap digunakan untuk pengumpulan data penelitian

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode survei dengan instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur. Kuesioner dipilih sebagai instrumen pengumpulan data karena

dapat mengumpulkan data dari responden dalam jumlah besar secara efisien dan memungkinkan standarisasi data yang memudahkan proses analisis. Proses pengumpulan data dilaksanakan setelah mendapatkan izin formal dari pihak manajemen PT Nusatama Sejahtera Abadi.

Kuesioner yang digunakan terdiri dari empat bagian utama. Bagian pertama berisi pengantar penelitian yang menjelaskan tujuan penelitian, jaminan kerahasiaan data, dan petunjuk pengisian kuesioner. Bagian kedua memuat pertanyaan mengenai data demografis responden seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan departemen/divisi. Bagian ketiga berisi pernyataan-pernyataan untuk mengukur variabel *work-life balance* dan *burnout*. Bagian keempat berisi pernyataan-pernyataan untuk mengukur variabel *self-efficacy*.

Proses pengumpulan data dilaksanakan dengan beberapa tahapan. Pertama, peneliti berkoordinasi dengan Departemen SDM untuk mendapatkan data karyawan yang memenuhi kriteria sampel. Kedua, peneliti mendistribusikan kuesioner kepada responden yang terpilih sebagai sampel penelitian. Pendistribusian kuesioner dilakukan secara langsung kepada responden dengan terlebih dahulu menjelaskan tujuan penelitian dan meminta kesediaan mereka untuk berpartisipasi melalui *informed consent*. Responden diberikan waktu 3-5 hari kerja untuk mengisi kuesioner agar dapat memberikan jawaban yang cermat dan tidak terburu-buru.

Untuk memastikan tingkat pengembalian kuesioner yang tinggi, peneliti melakukan beberapa strategi. Pertama, memberikan amplop tertutup untuk mengembalikan kuesioner yang telah diisi, hal ini untuk menjamin kerahasiaan jawaban responden. Kedua, melakukan *follow-up* secara berkala melalui koordinator di masing-masing departemen. Ketiga, menjamin bahwa hasil penelitian akan dibagikan kepada pihak manajemen sebagai masukan untuk pengembangan kebijakan SDM.

Seluruh data yang terkumpul akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Hasil analisis data akan disajikan dalam bentuk agregat tanpa mengidentifikasi responden secara individual. Setelah penelitian selesai, data mentah akan disimpan dengan aman dan hanya dapat diakses oleh peneliti untuk kepentingan akademis.

2.4 Teknik Analisis Data

2.4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum. Tujuannya adalah untuk memberikan gambaran tentang karakteristik data penelitian. Dalam konteks ini, analisis deskriptif dapat dibagi menjadi dua poin utama:

1. Karakteristik responden berdasarkan demografi seperti usia, jenis kelamin, dan masa kerja.
2. Statistik deskriptif variabel penelitian (mean, standar deviasi, nilai minimum, maksimum).

2.4.2 Uji Asumsi Klasik

Serangkaian pengujian untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi-asumsi dasar statistik.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah nilai residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Model regresi yang ideal memiliki residual yang mengikuti distribusi normal. Oleh karena itu, pengujian normalitas dilakukan pada nilai residual, bukan pada setiap variabel secara individu [7].

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel bebas. Jika variabel-variabel bebas memiliki korelasi yang tinggi, hal tersebut dapat mengganggu hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat [7]. Gejala multikolinearitas dapat dideteksi melalui

nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Secara umum, jika nilai VIF di bawah 10 maka bisa dikatakan multikolinieritas yang terjadi tidak berbahaya atau lolos dari uji multikolinieritas [8].

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan memastikan bahwa tidak ada korelasi antara variabel gangguan atau residual dengan masing-masing variabel independen dalam model regresi (Indartini & Mutmainah, 2024).

2.4.3 Analisis Inferensial

Analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dan hubungan antar-variabel:

1. Analisis Moderasi (*Moderated Regression Analysis*)

Menguji peran *self-efficacy* sebagai variabel moderasi yang memperkuat atau memperlemah pengaruh *work-life balance* dan *burnout*. Jika variabel interaksi signifikan ($p\text{-value} < 0.05$), maka *self-efficacy* berperan sebagai moderasi.

Persamaan: $Y = a + \beta_1 X + \beta_3 (X \times Z)$

Dimana:

$Y = \text{Burnout}$

$a = \text{Konstanta}$

$\beta_1 = \text{Koefisien work-life balance}$

$X = \text{Work-life balance}$

$Z = \text{Self-efficacy}$

$\beta_3 = \text{Koefisien Moderasi}$

$X \times Z = \text{Interaksi moderasi}$

Interpretasi:

a. β_1 : pengaruh langsung *work-life balance* terhadap *burnout*

b. β_3 : efek moderasi (interaksi)

Jika β_3 signifikan ($p < 0.05$):

β_3 positif: *self-efficacy* memperkuat hubungan $X \rightarrow Y$

β_3 negatif: *self-efficacy* memperlemah hubungan $X \rightarrow Y$

2.4.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menilai signifikansi hubungan antar-variabel:

1. Uji t (parsial)

Menguji pengaruh parsial setiap variabel independen terhadap variabel dependen, serta menguji efek moderasi dari variabel *self-efficacy*. Hipotesis diterima jika $p\text{-value} < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen, atau bahwa *self-efficacy* memoderasi hubungan tersebut secara signifikan.

2. Uji F (simultan)

Menguji pengaruh simultan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika $p\text{-value} < 0,05$, menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3. Uji Determinasi (R^2)

Mengukur seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabilitas variabel dependen. Nilai yang tinggi menunjukkan bahwa model regresi mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen dengan baik, sedangkan nilai yang rendah menunjukkan bahwa ada faktor lain yang mempengaruhi variabel dependen di luar model

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengolahan Data

3.1.1 Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara variabel dengan skor total variabel, yang merupakan skor total dari penjumlahan item. R tabel diketahui dengan cara mencari nilai $Df = N - 2$ ($Df = 99 - 2 = 97$) dengan signifikansi 5% dan jumlah responden (n) 99 orang sebesar 0,1975. Cara mengukur validitas yaitu menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*. Apabila nilai korelasi hitung (r) > r tabel, maka dapat dinyatakan item tersebut telah valid, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid. Nilai r hitung adalah nilai yang berada dalam kolom “*correlations*” pada lembar *output spss*.

Tabel 2. Uji Validitas Burnout (Y1)

Item Kode	Item Pertanyaan	Nilai R Hitung	Nilai R tabel	Keterangan
Y1.1	Saya merasa kelelahan secara emosional karena pekerjaan saya	0,690	0,1975	Valid
Y1.2	Saya merasa jenuh dengan tugas pekerjaan saya	0,603	0,1975	Valid
Y1.3	Saya merasa kurang peduli terhadap rekan kerja atau pelanggan	0,618	0,1975	Valid
Y1.4	Saya sering merasa terganggu oleh permintaan orang lain di tempat kerja	0,631	0,1975	Valid
Y1.5	Saya merasa kurang kompeten dalam menyelesaikan pekerjaan saya	0,650	0,1975	Valid
Y1.6	Saya merasa kurang puas dengan hasil pekerjaan saya	0,648	0,1975	Valid
Y1.7	Saya merasa tidak berhasil dalam mencapai target pekerjaan saya	0,499	0,1975	Valid

Sumber: Output SPSS 26

Dari uji validitas yang dilakukan terhadap 7 item pertanyaan, didapatkan bahwa semua item memiliki nilai r hitung yang lebih besar jika dibandingkan dengan r tabel yaitu 0,1975 sehingga hasil pengukuran variabel dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Work-life balance (X1)

Item Kode	Item Pertanyaan	Nilai R Hitung	Nilai R tabel	Keterangan
X1.1	Saya sering merasa kelelahan setelah bekerja sehingga sulit menikmati waktu dengan keluarga.	0,566	0,1975	Valid
X1.2	Tuntutan pekerjaan saya membuat saya kehilangan waktu pribadi yang penting.	0,600	0,1975	Valid
X1.3	Saya dapat menyesuaikan perilaku saya agar tetap seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	0,552	0,1975	Valid
X1.4	Masalah pribadi saya terkadang membuat saya sulit fokus saat bekerja.	0,498	0,1975	Valid
X1.5	Kewajiban keluarga saya sering mengganggu jadwal kerja saya.	0,585	0,1975	Valid

Item Kode	Item Pertanyaan	Nilai R Hitung	Nilai R tabel	Keterangan
X1.6	Saya merasa stres karena sulit membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga	0,627	0,1975	Valid
X1.7	Pekerjaan saya memberi saya keterampilan yang juga berguna dalam kehidupan pribadi.	0,631	0,1975	Valid
X1.8	Pekerjaan saya membuat saya merasa bangga sehingga berdampak positif pada kehidupan pribadi saya.	0,640	0,1975	Valid
X1.9	Dukungan dari keluarga saya membantu saya bekerja lebih baik.	0,609	0,1975	Valid
X1.10	Kebahagiaan dalam kehidupan pribadi saya meningkatkan semangat saya dalam bekerja.	0,534	0,1975	Valid

Sumber: Output SPSS 26

Dari uji validitas yang dilakukan terhadap 10 item pertanyaan, didapatkan bahwa semua item memiliki nilai r hitung yang lebih besar jika dibandingkan dengan r tabel yaitu 0,1975 sehingga hasil pengukuran variabel dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Self-efficacy (Z1)

Item Kode	Item Pertanyaan	Nilai R Hitung	Nilai R tabel	Keterangan
Z1.1	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas sulit di tempat kerja	0,602	0,1975	Valid
Z1.2	Saya mampu menemukan solusi ketika menghadapi masalah pekerjaan	0,660	0,1975	Valid
Z1.3	Saya yakin dapat mengatasi tekanan pekerjaan dengan baik	0,488	0,1975	Valid
Z1.4	Saya tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	0,479	0,1975	Valid
Z1.5	Saya selalu percaya diri dalam menyelesaikan tugas saya	0,554	0,1975	Valid
Z1.6	Saya dapat mengatasi berbagai jenis tantangan pekerjaan dengan baik	0,593	0,1975	Valid
Z1.7	Saya memiliki keyakinan diri untuk mencapai target pekerjaan saya	0,623	0,1975	Valid
Z1.8	Saya yakin bahwa usaha saya akan membawa hasil yang baik dalam pekerjaan	0,613	0,1975	Valid

Sumber: Output SPSS 26

Dari uji validitas yang dilakukan terhadap 8 item pertanyaan, didapatkan bahwa semua item memiliki nilai r hitung yang lebih besar jika dibandingkan dengan r tabel yaitu 0,1975 sehingga hasil pengukuran variabel dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Sugiyono menjelaskan bahwa uji reliabilitas mengukur seberapa konsisten data yang dihasilkan ketika suatu objek diukur berulang kali. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu. Reliabilitas dapat dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang skornya bukan 0 dan 1. Bila alpha lebih besar dari 0,600 maka dinyatakan reliabel baik, lebih dari 0,500 dinyatakan reliabel cukup, dan bila kurang dari 0,500 dinyatakan tidak reliabel (Ghozali, 2005).

Tabel 5. Uji Reabilitas Burnout (Y1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.735	7

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas keseluruhan indikator, diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,735 yang dilakukan terhadap 7 item yang diuji. Dengan nilai 0,735 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari titik kritis (0,600) maka kuesioner dinyatakan *reliabel* (dapat diandalkan). Artinya, jawaban responden terhadap berbagai item cenderung konsisten, menandakan bahwa item-item tersebut secara efektif mengukur konsep yang sama atau berkaitan erat.

Tabel 6. Uji Reabilitas Work-life balance (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.784	10

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas keseluruhan indikator, diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,784 yang dilakukan terhadap 10 item yang diuji. Dengan nilai 0,784 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari titik kritis (0,600) maka kuesioner dinyatakan *reliabel* (dapat diandalkan). Artinya, jawaban responden terhadap berbagai item cenderung konsisten, menandakan bahwa item-item tersebut secara efektif mengukur konsep yang sama atau berkaitan erat.

Tabel 7. Uji Reabilitas Self-efficacy (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,712	8

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas keseluruhan indikator, diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,712 yang dilakukan terhadap 8 item yang diuji. Dengan nilai 0,712 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari titik kritis (0,600) maka kuesioner dinyatakan *reliabel* (dapat diandalkan). Artinya, jawaban responden terhadap berbagai item cenderung konsisten, menandakan bahwa item-item tersebut secara efektif mengukur konsep yang sama atau berkaitan erat.

3.1.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data berdasarkan hasil data yang diperoleh dari jawaban responden terhadap masing-masing indikator dalam kuesioner. Menurut Ferdinan (2014) berikut adalah pedoman kategorisasi rata-rata skor dalam penilaian responden:

Tabel 8. Pedoman Kategorisasi Rata-Rata Skor Penilaian Responden

Rata-rata Skor	Kriteria
1,00 - 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Cukup
3,41 – 4,20	Tinggi/Baik
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Berikut adalah data analisis deskriptif hasil pengisian kuesioner pada masing-masing variabel:

a. Variabel *Burnout*

Variabel *burnout* dalam penelitian ini diukur menggunakan tujuh item pernyataan (Y1.1 sampai Y1.7) yang diberikan kepada responden untuk mengetahui sejauh mana tingkat kelelahan kerja yang mereka alami. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai frekuensi (F) dan persentase (%) dari setiap pilihan jawaban pada tiap item. Nilai mean dari masing-masing item dihitung untuk mengetahui rata-rata kecenderungan jawaban responden.

Contoh perhitungan nilai mean untuk item Y1.1:

$$\text{Mean} = \frac{(5 \times 0) + (4 \times 13) + (3 \times 22) + (2 \times 62) + (1 \times 22)}{99} = 2,46$$

Tabel 9. Data Analisis Deskriptif Variabel *Burnout* (Y1)

Item	Skor Jawaban										Mean	Ket
	5		4		3		2		1			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1.1	7	7,07	57	57,58	20	20,20	12	12,12	3	3,03	3,54	Tinggi
Y1.2	4	4,04	55	55,56	35	35,35	5	5,05	0	0,00	3,59	Tinggi
Y1.3	2	2,02	16	16,16	64	64,65	15	15,15	2	2,02	3,01	Cukup
Y1.4	4	4,04	10	10,10	55	55,56	23	23,23	7	7,07	2,81	Cukup
Y1.5	3	3,03	39	39,39	37	37,37	16	16,16	4	4,04	3,21	Cukup
Y1.6	3	3,03	14	14,14	35	35,35	45	45,45	2	2,02	2,71	Cukup
Y1.7	5	5,05	53	53,54	32	32,32	9	9,09	0	0,00	3,55	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data (2025)

Berdasarkan data deskriptif dalam Tabel 9, variabel *Burnout* terdiri dari tujuh item pernyataan yang dianalisis menggunakan distribusi frekuensi dan nilai rata-rata (mean). Hasil menunjukkan bahwa skor mean dari masing-masing item berada dalam rentang 2,71 hingga 3,59.

Item dengan nilai rata-rata tertinggi adalah Y1.2, yaitu “*Saya merasa jenuh dengan tugas pekerjaan saya*”, dengan skor mean sebesar 3,59. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami kejenuhan dalam menjalani rutinitas pekerjaan sehari-hari. Kejenuhan ini merupakan bagian

dari gejala *burnout*, terutama dalam dimensi kelelahan psikologis yang berkaitan dengan berkurangnya semangat dan antusiasme dalam bekerja.

Sementara itu, nilai rata-rata terendah ditemukan pada Y1.6, yaitu “*Saya merasa kurang puas dengan hasil pekerjaan saya*”, dengan skor mean sebesar 2,71. Meskipun berada dalam kategori “Cukup”, nilai ini tetap menunjukkan bahwa sebagian responden mulai merasa tidak puas dengan pencapaian kerja mereka.

b. Variabel *Work-life balance*

Variabel *Work-life balance* diukur melalui sepuluh item pernyataan (X1.1 sampai X1.10) yang diberikan kepada responden untuk mengetahui sejauh mana keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang mereka alami. Data yang dikumpulkan diolah untuk menghasilkan distribusi frekuensi dan persentase pada tiap pilihan jawaban. Selanjutnya, dihitung nilai mean untuk setiap item guna mengetahui kecenderungan rata-rata responden.

Contoh perhitungan nilai mean untuk item X1.1:

$$\text{Mean} = \frac{(5 \times 5) + (4 \times 15) + (3 \times 32) + (2 \times 43) + (1 \times 4)}{99} = 2,74$$

Tabel 10. Data Analisis Deskriptif Variabel *Work-life balance* (X1)

Item	Skor Jawaban										Mean	Ket
	5		4		3		2		1			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	5	5,05	15	15,15	32	32,32	43	43,43	4	4,04	2,74	Cukup
X1.2	2	2,02	13	13,13	26	26,26	52	52,53	6	6,06	2,53	Rendah
X1.3	4	4,04	20	20,20	30	30,30	38	38,38	7	7,07	2,97	Cukup
X1.4	0	0,00	9	9,09	38	38,38	49	49,49	3	3,03	2,61	Rendah
X1.5	2	2,02	38	38,38	32	32,32	24	24,24	3	3,03	3,22	Cukup
X1.6	1	1,01	32	32,32	36	36,36	28	28,28	2	2,02	3,02	Cukup
X1.7	3	3,03	30	30,30	41	41,41	25	25,25	0	0,00	3,11	Cukup
X1.8	3	3,03	12	12,12	30	30,30	47	47,47	7	7,07	2,57	Rendah
X1.9	6	6,06	23	23,23	28	28,28	38	38,38	4	4,04	2,89	Cukup
X1.10	0	0,00	10	10,10	26	26,26	57	57,58	6	6,06	2,40	Rendah

Sumber : Hasil Olah Data (2025)

Berdasarkan Tabel 10 mengenai data deskriptif variabel *Work-life balance* (X1), terdapat sepuluh indikator yang dianalisis menggunakan distribusi frekuensi dan nilai rata-rata (mean). Hasil analisis menunjukkan bahwa skor mean dari masing-masing item berada dalam rentang 2,40 hingga 3,22.

Item dengan nilai rata-rata tertinggi adalah X1.5, yaitu “*Kewajiban keluarga saya sering mengganggu jadwal kerja saya*”, dengan skor mean sebesar 3,22. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa terganggu atas tuntutan kewajiban didalam keluarganya.

Sementara itu, item dengan nilai rata-rata terendah adalah X1.10, yaitu “*Kebahagiaan dalam kehidupan pribadi saya meningkatkan semangat saya dalam bekerja*”, dengan skor mean 2,40, yang termasuk dalam kategori Rendah. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa kehidupan pribadi mereka kurang memberi kontribusi positif terhadap semangat kerja mereka.

c. Variabel *Self-efficacy*

Variabel *Self-efficacy* diukur dengan menggunakan empat item pernyataan (Z1.1 sampai Z1.4) yang bertujuan untuk mengetahui tingkat keyakinan diri responden dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja yang menantang, menyelesaikan masalah, dan menghadapi tekanan kerja. Data dari jawaban responden disajikan dalam bentuk frekuensi dan persentase pada masing-masing pilihan, serta dihitung nilai rata-rata (mean) untuk mengetahui kecenderungan dari setiap item.

Contoh perhitungan nilai mean untuk item Z1.1:

$$\text{Mean} = \frac{(5 \times 6) + (4 \times 56) + (3 \times 25) + (2 \times 16) + (1 \times 0)}{99} = 3,48$$

Tabel 11. Data Analisis Deskriptif Variabel *Self-efficacy* (Z1)

Item	Skor Jawaban										Mean	Ket
	5		4		3		2		1			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Z1.1	6	6,06	52	52,53	25	25,25	16	16,16	0	0,00	3,48	Tinggi
Z1.2	9	9,09	53	53,54	33	33,33	4	4,04	0	0,00	3,71	Tinggi
Z1.3	1	1,01	29	29,29	56	56,57	11	11,11	2	2,02	3,16	Cukup
Z1.4	5	5,05	48	48,48	29	29,29	17	17,17	0	0,00	3,41	Tinggi
Z1.5	0	0,00	21	21,21	43	43,43	33	33,33	2	2,02	2,84	Cukup
Z1.6	2	2,02	34	34,34	37	37,37	25	25,25	1	1,01	3,11	Cukup
Z1.7	2	2,02	61	61,62	29	29,29	7	7,07	0	0,00	3,59	Tinggi
Z1.8	4	4,04	23	23,23	57	57,58	12	12,12	3	3,03	3,13	Cukup

Sumber : Hasil Olah Data (2025)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dalam Tabel 11, variabel *Self-efficacy* (Z1) terdiri dari delapan item pernyataan dengan skor rata-rata (mean) yang berada pada kisaran 2,84 hingga 3,71. Dari delapan item tersebut, empat item berada dalam kategori “Tinggi”, sedangkan empat lainnya berada dalam kategori “Cukup”. Tidak terdapat item yang masuk kategori “Sangat Tinggi” maupun “Rendah”. Item dengan nilai rata-rata tertinggi adalah Z1.2, yaitu “*Saya mampu menemukan solusi ketika menghadapi masalah pekerjaan*”, dengan skor mean sebesar 3,71, yang termasuk kategori Tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa yakin terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan masalah yang muncul di tempat kerja, yang merupakan komponen penting dari *self-efficacy*.

Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada Z1.5, yaitu “*Saya selalu percaya diri dalam menyelesaikan tugas saya*”, dengan skor 2,84, yang termasuk kategori Cukup. Meskipun masih dalam batas wajar, temuan ini mengindikasikan adanya sebagian responden yang kurang memiliki kepercayaan penuh terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas.

3.1.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data dari sebuah kelompok data atau variabel apakah berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas data adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikan dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov > 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi. Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

Dalam analisis data, jika distribusi data tidak normal dan ini adalah asumsi penting untuk tes yang akan dilakukan, peneliti mungkin perlu menggunakan teknik transformasi untuk menormalkan data atau menggunakan metode statistik non-parametrik yang tidak mengharuskan asumsi normalitas.

Selain dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* uji normalitas juga bisa dilakukan dengan melihat kurva “Normal P-P Plot”. Pada Normal P-P Plot prinsipnya (*Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*), jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonalnya menunjukkan pola distribusi normal.

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.65777388
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.039
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.196 ^c

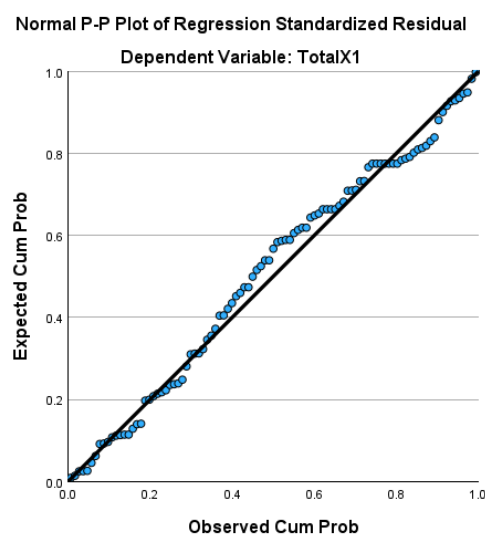
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS 26

Dari uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yang telah dilakukan, didapatkan nilai Sig. sebesar 0,196. Hal ini berarti bahwa dari kedua data tersebut, data terdistribusi secara normal dikarenakan nilai signifikansi lebih besar jika dibandingkan dengan 0,05.



Gambar 1. P-P Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas, jika kita lihat dari P- P plotnya (salah satu uji normalitas dalam aplikasi spss) semua titik-titik mengikuti garis fit atau diagonal yang menandakan bahwa ini normal,

karena tanda titik-titik tidak ada yang keluar jauh dari garis tersebut yang artinya data tersebar dengan baik mengikuti garis fit atau diagonal seperti pada gambar.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah satu atau lebih variabel bebas terdapat korelasi dengan variabel bebas lainnya atau antar variabel bebas. Tujuan uji multikolinieritas yaitu untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam menentukan adanya multikolinieritas didalam penelitian ini dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Value Inflation Factor (VIF)*. Berikut hasil uji multikolinieritas yang telah dilakukan:

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Model Regresi			
- <i>Burnout</i>	0,454	2,203	Bebas Multikolinieritas
- <i>Self-efficacy</i>			
Var. Dependen	0,454	2,203	Bebas Multikolinieritas
<i>Work-life balance</i>			

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan atau korelasi antar variabel bebas sehingga tidak terjadi multikolinieritas karena nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,1$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika heteroskedastisitas ditemukan, peneliti mungkin perlu menggunakan metode estimasi yang robust terhadap heteroskedastisitas, atau melakukan transformasi pada data, untuk menghasilkan estimasi yang lebih handal.

Kriteria pada uji heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi lebih kecil jika dibandingkan dengan 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 14. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Persamaan Regresi	Sig	Keterangan
I. Model Regresi		
TotalX1	0,475	Tidak Terjadi Heteroskestisitas
TotalZ1	0,224	Tidak Terjadi Heteroskestisitas

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas dapat diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai $sig > 0,05$. Yang artinya bahwa untuk semua variabel tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.1.4 Teknik Analisis Data

1. Analisis Moderasi

Analisis moderasi bertujuan untuk menguji peran *self-efficacy* sebagai variabel moderasi yang memperkuat atau memperlemah pengaruh *work-life balance* dan *burnout*. Hasil pengujian moderasi *work-life balance* sebagai variabel dependen dan *burnout* sebagai variabel independen serta *self-efficacy* sebagai variabel moderasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Moderasi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	40.015	.222		180.417	.000
	TotalX1	-.557	.007	-.666	-79.041	.000
	TotalXZ	-1.695	.019	-.741	-87.898	.000

a. Dependent Variable: TotalY1

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.17 maka persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = 40,015 - 0,557 (X1) - 1,695 (X*Z)$$

Yang artinya hasil analisis menunjukkan bahwa *work-life balance* (WLB) berpengaruh negatif terhadap *burnout* ($B = -0,557$; $p < 0,000$), yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat *work-life balance* karyawan, maka tingkat *burnout* yang dialami akan semakin rendah.

Dari hasil uji analisis moderasi diatas, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Hasil regresi menunjukkan bahwa interaksi antara *work-life balance* dan *self-efficacy* (XZ) berpengaruh signifikan terhadap *burnout* dengan koefisien interaksi sebesar -1.695 dan nilai signifikansi $p < 0,000$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* memoderasi hubungan antara *work-life balance* dan *burnout*.
- Koefisien interaksi yang negatif menunjukkan bahwa *self-efficacy* memperlemah pengaruh negatif *work-life balance* terhadap *burnout*. Artinya, pada karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi, pengaruh *work-life balance* terhadap penurunan burnout menjadi kurang kuat. Dengan kata lain, meskipun *work-life balance* meningkat, dampaknya terhadap penurunan burnout tidak sebesar jika *self-efficacy* karyawan rendah. Hal ini terjadi karena karyawan yang sudah memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung mampu menghadapi tekanan kerja secara mandiri, sehingga mereka tidak terlalu bergantung pada kondisi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi untuk tetap menjaga.

2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persentase kontribusi pengaruh gabungan faktor-faktor independen terhadap variabel dependen dihitung dengan menggunakan koefisien determinasi (R^2). Berikut adalah hasil koefisien dalam penelitian ini:

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.801	.993	1.022

a. Predictors: (Constant), TotalXZ, TotalX1

Sumber : Output SPSS 26

Dari hasil uji koefisien determinasi diatas, didapatkan nilai R Square sebesar 0,801. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yaitu variabel X mampu menyumbang sebesar 80,1% terhadap variabel dependen sedangkan sisanya sebesar 19,9% disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak berhubungan dengan variabel yang diteliti atau variabel lain.

3. Uji T (Partial)

Uji T disebut juga uji signifikan individual. Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial (sendiri) dari variabel dependen (X) terhadap variabel independen (Y).

Berikut adalah hasil uji t pada penelitian ini:

Tabel 17. Hasil Uji T (Partial)

Pengaruh antar variabel	t hitung	t tabel	Sig t	keterangan
<i>Work-life balance berpengaruh negatif terhadap burnout</i>	-0,557	1,985	0,000	H1 diterima
<i>Self-efficacy memoderasi pengaruh work-life balance terhadap burnout</i>	-1.695	1,985	0,000	H2 diterima

Sumber : Output SPSS 25

a. Pengaruh *Work-life balance* terhadap *burnout*

Ditemukan bahwa *Work-life balance* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *burnout*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar -0,557 yang lebih kecil dari nilai t tabel 1,985, serta nilai signifikansi (Sig t) yang kecil, yaitu <0,001. Karena nilai signifikansi ini berada di bawah batas alpha (umumnya 0.05), maka Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *burnout* diterima. Ini berarti, semakin baik seseorang dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadinya (*work-life balance*), semakin rendah tingkat *burnout* yang mungkin dialaminya.

b. *Self-efficacy* memoderasi pengaruh *work-life balance* terhadap *burnout*

Hasil menunjukkan bahwa *Self-efficacy* terbukti memoderasi pengaruh *work-life balance* terhadap *burnout*. Hal ini didukung oleh nilai t hitung untuk efek interaksi sebesar -1,695, yang memiliki nilai signifikansi (Sig t) 0,000 (p 0.000). Karena nilai signifikansi ini di bawah batas alpha (0.05), maka Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan *Self-efficacy* memoderasi pengaruh *work-life balance* terhadap *burnout* diterima.

4. Uji F (simultan)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui dan melihat apakah semua variabel bebas (independen) dalam suatu model mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat (dependen). Pengujian dijalankan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan tingkat kesalahan 5% (α =

0,05). Jika F hitung melebihi F tabel, maka variabel bebas secara signifikan mempengaruhi variabel terikat secara bersamaan.

Tabel 18. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1252.025	2	626.012	6986.747	.000 ^b
	Residual	8.602	96	0.090		
	Total	1260.626	98			

a. Dependent Variable: TotalY1

b. Predictors: (Constant), TotalXZ, TotalX1

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan hasil uji diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel *work-life balance* dan *self-efficacy* secara simultan terhadap variabel *burnout* adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $626,012 > F$ tabel 3,09 artinya variabel *work-life balance* (X) dan interaksi *work-life balance* x *self-efficacy* (XZ) secara simultan berpengaruh terhadap *burnout* (Y). Dengan kata lain, kombinasi antara variabel independen dan moderasi yang digunakan dalam penelitian ini secara bersama-sama mampu memprediksi perubahan pada variabel *burnout*.

4. KESIMPULAN

Work-life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan PT Nusatama Sejahtera Abadi. Artinya, semakin baik tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami. Karyawan yang mampu mengelola waktu, energi, dan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik akan lebih mampu menjaga kesehatan mental dan emosional mereka, serta lebih tahan terhadap tekanan kerja.

Self-efficacy terbukti berperan sebagai variabel moderasi yang signifikan dalam hubungan antara *work-life balance* terhadap *burnout*. Hasil analisis menunjukkan bahwa *self-efficacy* memperlemah pengaruh *work-life balance* terhadap *burnout*. Artinya, semakin tinggi tingkat *self-efficacy* karyawan, maka pengaruh *work-life balance* dalam menurunkan *burnout* menjadi kurang dominan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kepercayaan diri tinggi dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tekanan cenderung tetap mampu menjaga kesehatan mentalnya meskipun *work-life balance* mereka kurang ideal. Sebaliknya, karyawan dengan *self-efficacy* rendah lebih bergantung pada keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi untuk mencegah *burnout*. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap penguatan *self-efficacy* karyawan, terutama melalui program seperti pelatihan manajemen stres, *coaching* dan mentoring, hingga pengembangan keterampilan pribadi yang mendorong kepercayaan diri. Program-program ini berperan penting dalam membentuk daya tahan psikologis yang kuat, sehingga karyawan dapat tetap produktif dan sehat secara mental di tengah tekanan kerja yang tinggi.

REFERENSI

- [1] Alif, M. F., Firdiyanti, R., & Djudiyah. (2023). The Effect of Hope and Self-Efficacy on Employee Burnout. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 12(1), 52. <https://doi.org/10.12928/jehcp.v1i1.23550>
- [2] Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

- [3] Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- [4] Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- [5] Bandura, A. (1997). Self-efficacy. *Self-Efficacy*, 4(1994), 387–391. <https://doi.org/10.1002/9781118970843.ch243>
- [6] Noviansyah Rizal, R. B. S. R. W. D. P. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- [7] Setya Budi, A. D. A., Septiana, L., & Panji Mahendra, B. E. (2024). Memahami Asumsi Klasik dalam Analisis Statistik: Sebuah Kajian Mendalam tentang Multikolinearitas, Heterokedastisitas, dan Autokorelasi dalam Penelitian. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 3(01), 01–11. <https://doi.org/10.58812/jmws.v3i01.878>
- [8] Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *Analisis Data Kuantitatif Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda* (Vol. 14, Issue 5).
- [9] Al Fath Demas Savigo, Siti Nurhasanah, R. F. (2023a). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dengan Burnout sebagai Beriku Variabel Intervensi. *Jamanika*, 03(03), 9–15.
- [10] Sulaeman, E., Hendriana, A., Pratiwi Sakti, B. R., & Abdullah, A. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Efektivitas Kerja Di Pt Ciomas Adisatwafurther Process (Fp)Unit Parung. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pemasaran*, 2(2), 96–104. <https://doi.org/10.71277/dfhxf215>