

Pengaruh *Work Life Balance*, *Organizational Support*, Dan *Job Burnout* Pada *Jobperformance* Karyawan PT X

Farah Azhar Luthfiyyah¹, Anak Agung Ketut Diatmika²

^{1,2} Universitas Esa Unggul, Indonesia

E-mail: rafarazhar@student.esaunggul.ac.id¹, agungketutdiatmika@gmail.com²

Article History:

Received: 19 April 2026

Revised: 24 Juni 2026

Accepted: 07 Juli 2026

Keywords: *Job Burnout*, *Job Performance*, *Work-Life Balance*, *Organizational Support*, *Karyawan Industri Manufaktur Pengolahan Busa*

Abstract: *Dalam industri pengolahan busa, Job Performance karyawan memiliki dampak langsung terhadap produktivitas dan daya saing perusahaan. Observasi awal di PT X menunjukkan adanya kendala dalam pemenuhan permintaan pasar akibat keterbatasan kemampuan teknis, ketelitian, dan kerja sama tim, sehingga penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Job Performance menjadi penting. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work -Life Balance, Organizational Support, dan Job Burnout terhadap Job Performance pada karyawan PT X yang bergerak di industri pengolahan busa yang berada di Kabupaten Tangerang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui Software SmartPLS 4. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 152 karyawan dan data yang berhasil dikumpulkan sebanyak 125 responden yang dinyatakan layak untuk dianalisis. Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa Work- Life Balance memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Job Burnout dan positif signifikan terhadap Job Performance. Dengan kata lain, karyawan yang menjaga Work -Life Balance akan cenderung memiliki tingkat Job Burnout lebih rendah dan Job Performance yang lebih tinggi. Job Burnout terbukti menurunkan Job Performance karena mengurangi energi, fokus, disiplin, dan motivasi kerja. Di sisi lain, Organizational Support belum terbukti memperkuat efek Work -Life Balance terhadap Job Burnout, karena bersifat formal dan administratif masih kurang menyentuh psikologis karyawan.*

PENDAHULUAN

Di tengah perubahan ekonomi global, industri manufaktur di Indonesia hadir sebagai salah satu motor penting yang menggerakkan roda perekonomian nasional, tidak hanya melalui PDB tetapi juga dengan menyediakan banyak peluang kerja (Prabowo & Hasibuan, 2025). Industri

manufaktur menjadi kunci dalam perekonomian nasional dan mewujudkan kesejahteraan masyarakat (Yan & Chu, 2021). Namun, perubahan bisnis yang cepat dan meningkatnya permintaan pasar membuat sistem produksi harus semakin adaptif dan fleksibel terhadap perubahan (Keskin *et al.*, 2022). Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur adalah PT X. PT X merupakan perusahaan manufaktur pengolahan busa yang mengolah balok busa besar yang diperoleh dari produsen menjadi kasur siap distribusi melalui proses pemotongan dan pengemasan. Aktivitas ini memerlukan ketelitian, keterampilan teknis, serta kerja sama tim yang baik agar kualitas produk terjaga dan permintaan pasar terpenuhi. Akan tetapi, berdasarkan observasi awal yang dilakukan, perusahaan sering mengalami ketidakmampuan pemenuhan permintaan pasar akibat dari kurangnya ketelitian, keterampilan teknis, serta kerja sama tim. Sehingga, permasalahan terkait performa atau kinerja karyawan menjadi fokus utama internal perusahaan.

Dalam lingkungan kerja industri pengolahan busa yang menuntut efisiensi tinggi, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada performa individu. Tanpa dukungan lingkungan kerja yang memadai dan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang tepat, strategi manajemen modern ini berisiko tidak optimal bahkan gagal mencapai tujuan keberlanjutan (Alshammari *et al.*, 2025). Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh *Work -Life Balance*, *Organizational Support*, dan *Job Burnout* pada *Job Performance* karyawan PT X relevan untuk memberikan perspektif baru mengenai faktor-faktor penentu keberhasilan dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan industri. Dalam sektor industri yang padat karya seperti pengolahan busa, *Job Performance* menjadi kunci keberhasilan operasional perusahaan.

Beberapa faktor seperti *Work -Life Balance* (keseimbangan hidup-kerja), *Organizational Support* (dukungan organisasi), dan *Job Burnout* (kelelahan kerja) berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* (kinerja kerja) tersebut (Kasmari Kasmari *et al.*, 2025). Seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi dan kompleksitas kebutuhan pasar mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas *Job Performance* karyawannya (Hanaysha *et al.*, 2022). Tekanan kerja tinggi di industri ini sering kali mengganggu *Work -Life Balance* karyawan, yang berpotensi menimbulkan *Job Burnout*, apalagi jika tidak disertai dengan *Organizational Support* (Saleh *et al.*, 2024). Dalam jangka panjang, hal ini dapat menurunkan *Job Performance* karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memahami pengaruh dari variabel-variabel tersebut terhadap *Job Performance*, sebagai dasar bagi perusahaan dalam mengelola SDM secara strategis.

Ketidakmampuan karyawan dalam menjaga *Work -Life Balance*, berpotensi meningkatkan *Job Burnout* (Setiawan *et al.*, 2025). Kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi menjadi isu penting di berbagai lingkungan kerja (Cunanan *et al.*, 2025). Dalam persaingan industri yang semakin ketat, *Work -Life Balance* dipandang sebagai keunggulan kompetitif yang dapat meningkatkan retensi, keterlibatan, serta *Job Performance* (Yuvaraj & Thanga, 2023). Ketidakseimbangan ini berisiko memicu *Job Burnout*, terutama di sektor manufaktur pengolahan busa, yang memiliki ritme kerja padat dan jam kerja melebihi batas wajar. *Job Burnout* dapat menurunkan produktivitas serta melemahkan kemampuan dalam mengambil keputusan, merespons cepat, dan berpikir kritis (Gui *et al.*, 2024; Jiaqing *et al.*, 2025). Dalam industri manufaktur pengolahan busa, tuntutan fisik, waktu, dan konsentrasi yang tinggi membuat risiko *Job Burnout* meningkat lebih cepat dan memberi tekanan besar bagi karyawan. Tekanan pekerjaan yang berat ini sering kali mengganggu *Work -Life Balance*, sehingga memperburuk kesehatan psikologis dan memicu *Job Burnout* (Katsiroumpa *et al.*, 2024). Dampaknya terlihat dari meningkatnya ketidakhadiran, rendahnya *Job Performance* saat hadir, serta menurunnya kemampuan menyelesaikan pekerjaan (Amer *et al.*, 2022).

Organizational Support memiliki peran penting dalam mendukung karyawan mencapai *Work -Life Balance* nya (Hassanein *et al.*, 2025), khususnya dalam lingkungan kerja industri manufaktur pengolahan busa yang memiliki tingkat tekanan tinggi. Kebijakan seperti jadwal kerja fleksibel, lingkungan suportif, dan perhatian pada kesejahteraan karyawan dapat menurunkan tekanan kerja karena karyawan merasa dihargai (Setiawan *et al.*, 2025). Dukungan ini menciptakan rasa aman, mengurangi *Job Burnout*, dan mempermudah tercapainya *Work -Life Balance*. *Organizational Support* juga mengurangi pengaruh interaksi negatif dengan rekan kerja, sementara komitmen afektif menjaga keterikatan emosional karyawan pada perusahaan (To & Yu, 2024). Pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh hubungan antara perusahaan dan karyawannya, dengan memahami kebutuhan, potensi, dan keterbatasan karyawan memungkinkan perusahaan menyusun kebijakan yang manusiawi dan efisien. Pada industri manufaktur pengolahan busa, hal ini tidak hanya meningkatkan *Job Performance*, tetapi juga efektivitas operasional dan daya saing perusahaan.

Irfan *et al.* (2023) dalam penelitiannya telah melakukan analisis mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Project Performance*. Namun pada penelitian ini memiliki fokus yang berbeda, yaitu pada *Job Performance* yang lebih mencerminkan kinerja individu sehari-hari. Selain itu perbedaan pendekatan analisis menjadi poin penting, dimana SEM-PLS digunakan untuk memperoleh hasil yang lebih mendalam dan menjelaskan keterkaitan antar variabel secara bersamaan, berbeda dari metode regresi linear berganda yang cenderung lebih terbatas. Dengan pendekatan ini, diharapkan hasil analisis menjadi lebih dalam dan relevan terhadap dinamika kerja yang sebenarnya. Tak hanya itu, pada penelitian sebelumnya tidak membatasi ruang lingkup penelitian pada sektor atau wilayah tertentu, sedangkan penelitian ini memusatkan perhatian pada PT X yang berfokus pada industri manufaktur pengolahan busa yang berada di Kabupaten Tangerang – sektor yang dikenal dengan tekanan kerja tinggi dan tuntutan produktivitas. Dengan pendekatan ini, diharapkan hasil analisis menjadi lebih dalam dan relevan terhadap dinamika kerja yang sebenarnya.

Sehingga, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana *Work -Life Balance* memengaruhi *Job Performance*. Selain itu, penelitian ini juga menguji hubungan antara *Work -Life Balance* dan *Job Burnout*, serta menganalisis bagaimana peran *Organizational Support* dalam memperkuat hubungan tersebut. Di sisi lain, dampak *Job Burnout* terhadap *Job Performance* juga menjadi bagian penting yang dianalisis dalam penelitian ini.

LANDASAN TEORI

Job Performance

Menurut Hewagama *et al.* (2019) dan Susanto *et al.* (2022), *Job Performance* merupakan sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas serta memenuhi tanggung jawab yang diberikan oleh Perusahaan. Armstrong & Taylor (2020) menjelaskan *Job Performance* sebagai perilaku kerja yang selaras dengan sasaran organisasi. Dalam industri pengolahan busa, *Job Performance* dapat dinilai berdasarkan jumlah dan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, kehadiran karyawan, serta kemampuan untuk bekerja sama sesuai dengan tuntutan dari pekerjaan yang dijalankan (Diana *et al.*, 2022). Sementara itu, Burhanudin *et al.* (2024) menegaskan bahwa *Job Performance* karyawan merupakan fokus utama bagi perusahaan, karena hal tersebut dapat menjadi indikator keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, *Job Performance* menjadi topik yang menarik untuk diteliti.

Work Life Balance

Kalpna & Malhotra (2019), Diana *et al.* (2022), dan Emilisa *et al.* (2025) mengemukakan

bahwa *Work-Life Balance* merupakan situasi dimana karyawan mampu menyeimbangkan antara kehidupan perannya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik. Zulkiflee *et al.* (2024) juga menegaskan bahwa *Work-Life Balance* menggambarkan seberapa baik seseorang mengatur waktunya untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, menjaga *Work-Life Balance* bukan hanya soal membagi waktu, tetapi juga tentang menetapkan jam kerja yang realistis sehingga karyawan mampu menjalankan pekerjaannya secara maksimal berdasarkan kemampuan yang dimiliki (Saulat *et al.*, 2019).

Job Burnout

Job Burnout merupakan keadaan dimana seseorang tidak mampu mengelola tekanan pekerjaan sehingga menimbulkan kelelahan secara fisik, mental, dan emosional (Junaidin *et al.*, 2019). Bakker & de Vries (2021) menegaskan bahwa *Job Burnout* terjadi ketika karyawan merasa tidak mampu dan tidak mau lagi berusaha dalam pekerjaannya. *Job Burnout* merupakan bentuk kelelahan yang muncul sebagai respons emosional karyawan terhadap tekanan kerja yang berlangsung dalam jangka panjang, yang ditandai dengan kelelahan emosional dan fisik (Zaid, 2019), serta penurunan kemampuan berpikir (Saleh *et al.*, 2024).

Organizational Support

Organizational Support mencakup berbagai keuntungan yang diberikan perusahaan, seperti penghargaan, serta bagaimana karyawan memanfaatkannya (Qonita & Rojuaniah, 2022). Hal tersebut membangun hubungan positif antara perusahaan dan karyawan, yang diwujudkan melalui kepercayaan, keadilan, dan transparansi. Abbasi *et al.* (2024) mengungkapkan bahwa OS adalah sejauh mana karyawan dalam sebuah perusahaan meyakini bahwa kontribusi mereka dihargai oleh perusahaan tempat nya bekerja, serta adanya perhatian dan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan instrument kuesioner yang dirancang berdasarkan pernyataan-pernyataan yang telah divalidasi dalam penelitian sebelumnya. Penelitian ini mengukur empat variabel utama, yaitu *Job Burnout* (JB), *Organizational Support* (OS), *Work-Life Balance* (WLB), dan *Job Performance* (JP). Masing-masing variabel dinilai menggunakan Skala likert 1 itu untuk sangat tidak setuju, 5 baru sangat setuju. Pernyataan mengenai JB dan OS diadaptasi dari Zheng dan Wu (2018), indikator JP merujuk pada Iddagoda *et al.* (2021), dan WLB mengacu pada Machuca *et al.* (2016). Variabel JB diukur dengan 8 pernyataan, variabel WLB diukur dengan 3 pernyataan, variabel OS diukur dengan 6 pernyataan, dan variabel JP diukur dengan 6 pernyataan. Total keseluruhan item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 23 pernyataan.

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2025 dengan populasi responden yang terdiri dari karyawan pria dan wanita yang bekerja di PT X yang bergerak di bidang industri pengolahan busa dan berada di Kabupaten Tangerang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling* dengan kriteria responden memiliki pengalaman bekerja minimal 3 tahun, berusia 20 hingga 55 tahun, memiliki latar belakang pendidikan minimal SD, dan sudah menikah. Per bulan Juli 2025, jumlah karyawan PT X tercatat sebanyak 152 dengan rincian 113 orang berstatus karyawan tetap dan sisanya merupakan karyawan kontrak. Dengan demikian penelitian ini menggunakan seluruh pegawai sebagai narasumber penelitian.

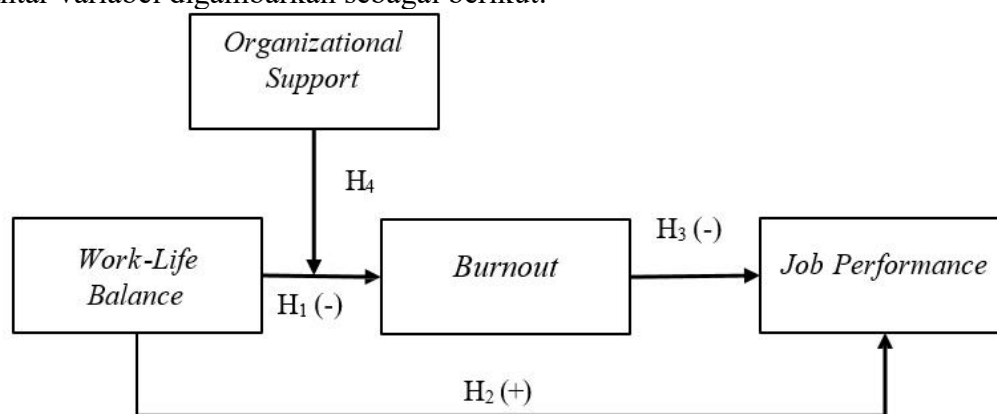
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis *Partial Least Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) untuk mengukur model penelitian dan menganalisa hubungan antarvariabel. Proses pengolahan data dilakukan menggunakan *Software*

SmartPLS 4, dengan tahapan analisis yang dimulai dari uji *Pre-test* menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) di SPSS. Uji CFA bertujuan untuk memastikan konsistensi setiap instrument pernyataan yang telah dikelompokkan berdasarkan variabel laten yang diukur.

Selanjutnya, analisis PLS-SEM dilakukan dalam dua langkah utama, yaitu evaluasi model pengukuran (*Outer Model*) dan model struktural (*Inner Model*). Pada tahap *Outer Model*, pengujian validitas konvergen dilakukan dengan memeriksa nilai *Factor Loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE), dengan batas minimum masing-masing sebesar 0,7 dan 0.50. Uji validitas diskriminan dilakukan melalui metode *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), *Fornell-Larcker Criterion*, dan *Cross Loading* untuk memastikan setiap konstruk bersifat unik dan tidak saling bertumpang tindih. Sementara itu, uji reliabilitas diukur berdasarkan nilai *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach's Alpha* (CA) dengan hasil yang memenuhi kriteria $> 0,70$, yang menandakan bahwa indikator-indikator yang digunakan konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud (Hair *et al.*, 2019).

Tahap berikut nya adalah *Inner Model*. Pengujian ini dimulai dengan memeriksa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk memastikan tidak terjadi masalah multikolinearitas pada model. Selanjutnya, dianalisis dengan menggunakan nilai *Coefficient of Determination* (R^2), *Predictive Relevance* (Q^2), serta *Goodness of Fit* (GoF) penilaian *Goodness of Fit* pada PLS-SEM bertujuan untuk mengetahui sejauh mana model yang dirancang dalam penelitian dapat menjelaskan data yang telah dikumpulkan, baik mode struktural maupun model pengukuran,, salah satunya melalui indikator seperti SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) dengan ambang batas $< 0,08$ sebagai indikator kecocokan model.

Terakhir, uji hipotesis dilakukan dengan memperhatikan nilai *P-Value*, *T-Statistic*, dan estimasi *Original Sample* untuk menentukan signifikansi hubungan antarvariabel dalam model. Rangkain metodologis ini diterapkan untuk meneliti pengaruh *Work -Life Balance*, *Organizational Support*, dan *Job Burnout* terhadap *Job Performance* pada karyawan PT X. Hubungan antar variabel digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H1 : *Work-Life Balance* berpengaruh negatif terhadap *Job Burnout*

H2 : *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*

H3 : *Job Burnout* berpengaruh negatif terhadap *Job Performance*

H4 : Adanya *Organizational Support* dapat memperkuat hubungan antara *Work-Life Balance* dan tingkat *Job Burnout* yang dialami karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini kuesioner disebarikan secara *Online* melalui aplikasi *WhatsApp* dan jumlah responden yang berhasil terkumpul selama 4 hari sebanyak 125 responden yang berarti *Response Rate* survey adalah 82,24%. Berdasarkan masa kerja responden, mayoritas responden telah bekerja selama 3-5 tahun, yaitu sebanyak 79 orang (63,2%), 26 orang (20,8%) memiliki masa kerja selama 6-8 tahun, dan yang terakhir terdapat 20 orang (16%) yang sudah bekerja lebih dari 9 tahun. Berdasarkan jenis kelamin, sebagian responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 90 orang (72%), sedangkan responden perempuan berjumlah 35 orang (28%). Jika dilihat berdasarkan kelompok usia, mayoritas responden berada direntang usia 30-34 tahun, yaitu sebanyak 35 orang (28%). Selanjutnya, terdapat 25 orang (20%) berusia 35-39 tahun, dan 24 orang (19,2%) berusia 40-44 tahun. Kemudian, terdapat 19 orang (15,2%) berusia 25-29 tahun, sebanyak 14 orang (11,2%) berusia 20-24 tahun, dan sisanya yaitu 8 orang (6,4%) berusia 45 tahun keatas. Sedangkan jika dilihat berdasarkan tingkat pendidikan sebanyak 60 responden (48 %) berlatar belakang pendidikan SD/SMP/SMA, lalu 21 responden (16,8%) berpendidikan D3/D4, dan terdapat 44 responden (35,2%) berpendidikan S1/S2/S3. Kemudian berdasarkan status keluarga, mayoritas sampel, yaitu sebanyak 87 orang (69,6%) sudah menikah dan memiliki anak, 34 orang (27,2%) sudah menikah namun belum memiliki anak, dan sebanyak 4 orang (3,2%) berstatus Cerai/Duda/Janda.

Sebelum instrumen penelitian digunakan pada tahap pengumpulan data utama, dilakukan uji *Pretest* terhadap 30 responden untuk memastikan kelayakan item pernyataan pada kuesioner menggunakan uji CFA pada *Software* SPSS.

Tabel 1. Hasil Analisis CFA

Variabel	Butir	MSA	KMO & Bartlett's Test	Cronbach's alpha
<i>Job Burnout</i>	JB 1.1	0.881	0.859	0.899
	JB 1.2	0.841		
	JB 1.3	0.814		
	JB 1.4	0.899		
	JB 1.5	0.893		
	JB 1.6	0.789		
	JB 1.7	0.893		
	JB 1.8	0.883		
<i>Job Performance</i>	JP 1.1	0.759	0.625	0.818
	JP 1.2	0.617		
	JP 1.3	0.604		
	JP 1.4	0.654		
	JP 1.5	0.581		
	JP 1.6	0.556		
	OS 1.1	0.867		
	OS 1.2	0.815		

Organizational Support	OS 1.3	0.801	0.828	0.851
	OS 1.4	0.813		
	OS 1.5	0.817		
	OS 1.6	0.867		
Work-Life Balance	WLB 1.1	0.733	0.694	0.852
	WLB 1.2	0.638		
	WLB 1.3	0.733		

Berdasarkan hasil analisis CFA pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi kriteria kelayakan instrument. Nilai *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) berada pada kisaran 0,647 – 0,809, yang berarti kecukupan sampel memadai, sehingga data layak untuk dilakukan analisis faktor lebih lanjut. Kemudian, Nilai *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) setiap indikator berada diatas batas minimum 0,5, sehingga seluruh item dinyatakan layak dipertahankan. Dari sisi reliabilitas, semua konstruk memiliki *Cronbach's Alpha* diatas 0,7, menandakan konsistensi internal yang baik. Secara keseluruhan, hasil CFA pada tahap *Pre-test* ini menunjukkan bahwa instrument pengukuran yang digunakan valid dan reliabel, sehingga dapat digunakan pada tahap pengumpulan data penelitian utama.

Dalam pendekatan PLS-SEM, terdapat 2 tahapan yang dilakukan dalam pengujian model penelitian, yaitu *Outer Model* dan *Inner Model*. Pengujian *Outer Model* bertujuan untuk mengetahui seberapa baik indikator mampu menjelaskan konstruk yang diukur. Proses ini terdiri dari beberapa tahap, termasuk pengujian *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Construct Reliability*.

Terdapat dua kriteria untuk menilai *Convergent Validity*, yaitu nilai *Loading Factor* dan *Average variance extracted* (AVE). Pengukuran *Loading Factor* dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor indikator (instrument) dengan konstruk nya (variabel). Indikator dianggap memenuhi syarat validitas apabila nilai korelasi melebihi 0,7 (Haryono, 2016; Hair *et al.*, 2017). Indikator yang tidak memenuhi batas tersebut akan dihapus dari model. Hasil *Convergent Validity* pada tahap pertama disajikan pada tabel 1.

Tabel 2. Hasil Validitas Konvergen dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Validitas Konvergen		Reliabilitas		
		Loading	AVE	CA	CR (rho_a)	CR (rho_c)
Job Burnout	JB 1.1	0.778	0.580	0.897	0.903	0.917
	JB 1.2	0.735				
	JB 1.3	0.787				
	JB 1.4	0.769				
	JB 1.5	0.751				
	JB 1.6	0.733				
	JB 1.7	0.791				
	JB 1.8	0.747				

<i>Job Performance</i>	JP 1.1	0.813	0.618	0.875	0.877	0.906
	JP 1.2	0.850				
	JP 1.3	0.745				
	JP 1.4	0.841				
	JP 1.5	0.679				
	JP 1.6	0.775				
<i>Organizational Support</i>	OS 1.1	0.861	0.701	0.914	0.917	0.934
	OS 1.2	0.849				
	OS 1.3	0.802				
	OS 1.4	0.887				
	OS 1.5	0.778				
	OS 1.6	0.842				
<i>Work- Life Balance</i>	WLB 1.1	0.880	0.764	0.846	0.849	0.907
	WLB 1.2	0.888				
	WLB 1.3	0.854				
OS x WLB		1.000				

Berdasarkan hasil analisis, sebagian besar indikator menunjukkan nilai *Outer Loading* diatas 0,70, sehingga dapat diterima dan digunakan dalam tahap pengujian selanjutnya. Namun, terdapat satu indikator, yaitu JP 1.5, yang menunjukkan nilai *Outer Loading* sebesar 0,679 sedikit berada dibawah ambang batas yang direkomendasikan. Meskipun demikian, indikator tersebut tidak perlu dihapus, karena menurut Hair *et al.* (Hair *et al.*, 2017), indikator dengan nilai >0,40 tetapi <0,70 masih dapat dipertahankan apabila pengujian AVE, CR, dan CA menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria. Berdasarkan hasil pengujian AVE, CR, dan CA pada Tabel 2, seluruh konstruk telah memenuhi kriteria yang ditetapkan, sehingga indikator JP 1.5 tetap layak digunakan.

Penilaian terhadap *Convergent Validity* yang kedua bisa dilakukan dengan melihat nilai AVE (*Average Variance Extracted*). *Output* hasil estimasi AVE dapat dilihat pada tabel 2, variabel dikatakan valid jika memiliki nilai AVE > 0,5. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai AVE masing-masing variabel adalah sebagai berikut: JB sebesar 0,580; JP sebesar 0,618; OS sebesar 0,701; dan WLB sebesar 0,764. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai AVE melebihi nilai standar minimum 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa validitas konvergen pada penelitian telah terpenuhi, yang artinya indikator-indikator yang digunakan mampu menjelaskan variabel laten secara memadai. Sementara itu, pengujian reliabilitas konstruk dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. dengan batas minimal 0,7. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua konstruk reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha*: JB (0,897), JP (0,875), OS (0,914), WLB (0,846), serta nilai *Composite Reliability*: JB (0,903), JP (0,877), OS (0,917), WLB (0,849). Oleh karena itu, seluruh konstruk dinyatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Setelah reliabilitas terpenuhi, tahap berikutnya adalah menguji validitas diskriminan untuk memastikan bahwa setiap konstruk benar-benar berbeda dan tidak saling tumpang tindih. Validitas diskriminan dalam penelitian ini diuji dengan tiga pendekatan, yaitu HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*), *Fornell-Larcker Criterion*, dan *Cross Loading*.

Tabel 3. Hasil Discriminant Validity-HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio)

	JB	JP	OS	WLB	OS x WLB
JB					
JP	0.534				
OS	0.657	0.643			
WLB	-0.615	0.782	0.717		

Hasil pada Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh nilai HTMT dibawah 0,90, sehingga setiap konstruk dinyatakan unik dan tidak saling tumpang tindih.

Melalui *Fornell-Larcker Criterion*, nilai akar kuadrat AVE dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk (nilai-nilai diluar diagonal). Dari Tabel 4, Lampiran 6 dapat dilihat bahwa nilai akar AVE dari setiap varaibel, yaitu JB (0.762), JP (0.786), OS (0.837), dan WLB (0.874), semuanya lebih besar dibandingkan korelasinya dengan variabel lain. Contoh nya, nilai JB (0.762) lebih besar dari korelasinya dengan JP (-0.479), OS (-0.604), dan WLB (-0.542).

Hasil serupa dapat dilihat pada variabel lainnya. Dengan demikian, setiap konstruk dalam penelitian ini dinilai memiliki karakteristik yang unik dan tidak terjadi tumpang tindih dengan konstruk lainnya. Maka, dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan dalam model ini terpenuhi dan model layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Selain menggunakan HTMT dan *Fornell-Larcker Criterion*, penelitian ini juga melakukan analisis *Cross-Loading* untuk memastikan bahwa setiap indikator lebih kuat terkait dengan konstruk utamanya dibandingkan dengan konstruk lain. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator memenuhi kriteria tersebut, sehingga instrument penelitian dapat dinyatakan valid secara diskriminan dan bebas dari kontaminasi antar konstruk.

Setelah memastikan konstruk penelitian validitas dan reliabilitas yang baik, langkah berikutnya adalah memeriksa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk memastikan tidak terjadi masalah multikolinearitas pada model. Berdasarkan hasil pengujian nilai VIF seluruh variabel berkisar pada 1,014-1,679, yang berada jauh dibawah ambang batas 5. Hal tersebut menandakan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas, sehingga setiap konstruk dalam model dapat dianalisa secara independen dan sehingga hubungan antar variabel dalam model dapat diinterpretasikan tanpa bias.

Setelah memastikan seluruh instrument memenuhi uji validitas dan reliabilitas, serta memastikan tidak adanya multikolinearitas, langkah selanjutnya adalah melihat nilai *Goodness of Fit* (kecocokan model atau *Model Fit*). Analisis ini dilakukan dengan melihat nilai SRMR. Hasil menunjukkan nilai SRMR sebesar 0,065, yang menandakan bahwa model cukup baik karena berada dibawah nilai 0,08 (Hair *et al.*, 2022).

Kemudian, peneliti melanjutkan ke tahap pengujian *Inner Model* untuk melihat apakah hubungan antar variabel dalam *Model Structural* memiliki kekuatan yang signifikan dengan metode *Bootstrapping*. Pengujian ini juga digunakan untuk menilai pengaruh langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat, serta seberapa besar variabel- variabel tersebut dapat menjelaskan model secara keseluruhan melalui indikator *R-Square*, *Q-Square*, dan pengujian signifikansi pada koefisien jalur dengan melihat nilai *P-Value*, *T-Statistic*, dan estimasi *Original Sample* dari *Path Coefficient*.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *R-Square* (R^2) yang digunakan untuk menggambarkan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Jika nilai nya $\geq 0,67$ berarti kuat, 0,33 termasuk moderat, dan sekitar 0,19 termasuk lemah (Hair *et al.*, 2019). Berdasarkan hasil pengujian, nilai R^2 untuk variabel *Job Burnout* (JB) sebesar 0,413

(moderat), sedangkan *Job Performance* (JP) mencapai R^2 sebesar 0,476 (moderat). Yang dimana artinya secara keseluruhan, hasil uji R^2 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik (moderat), sehingga model dapat dikatakan cukup kuat dalam menjelaskan hubungan antarvariabel.

Selanjutnya, untuk melihat seberapa baik model dalam memprediksi, dilakukan pula pengujian Q^2 . Hasil menunjukkan nilai Q^2 predict untuk konstruk JB (0,377) dan JP (0,461). Keduanya melebihi ambang batas yang telah ditentukan 0,35 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang kuat dengan kesalahan prediksi yang kecil.

Setelah terbukti bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang kuat, analisis dilanjutkan pada tahap pengujian hipotesis untuk mengetahui hubungan antarvariabel.

Tabel 4 . Hasil Pengujian Hipotesa

Hubungan Antar Variabel	Koefisien	T statistics (O/STDEV)	P values	Kesimpulan
JB -> JP	-0.158	2.238	0.013	Data mendukung hipotesa
OS -> JB	-0.429	4.653	0.000	Data mendukung hipotesa
OS x WLB -> JB	0.064	1.298	0.097	Data tidak mendukung hipotesa
WLB -> JB	-0.264	3.053	0.001	Data mendukung hipotesa
WLB -> JP	0.591	8.772	0.000	Data mendukung hipotesa

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job Burnout* ($\beta = -0,264$; $p < 0,05$) dan positif terhadap *Job Performance* ($\beta = 0,591$; $p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan PT X yang mampu menjaga *Work-Life Balance* dengan baik cenderung memiliki tingkat *Job Burnout* yang lebih rendah, sekaligus mampu menunjukkan *Job Performance* yang lebih optimal. Selain itu, *Job Burnout* terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job Performance* ($\beta = -0,158$; $p < 0,05$). Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *Job Burnout* yang dialami karyawan PT X, semakin menurun pula *Job Performance* yang dihasilkan. Sementara itu, peran moderasi *Organizational Support* terhadap hubungan *Work-Life Balance* dan *Job Burnout* tidak terbukti berpengaruh secara statistik ($\beta = 0,064$; $p > 0,05$). Dengan demikian, berdasarkan kriteria pengujian hipotesis yang dikemukakan oleh Hair *et al.* (2017) bahwa hipotesis dapat diterima apabila *t-statistic* $> 1,645$ dan *P Value* $< 0,05$ (untuk uji satu arah/one tailed). Oleh karena itu, sebagian besar hipotesis terbukti berpengaruh signifikan secara statistik, kecuali hipotesis keempat yang tidak dapat diterima karena memiliki nilai *t-statistic* sebesar 0,064 dan *P Value*-nya sebesar 0,097.

DISKUSI

Dalam penelitian ini menganalisis seberapa besar pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Job Performance*, pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Job Burnout*, serta menilai apakah *Organizational Support* memiliki peran dalam memperkuat hubungan tersebut. Selain itu, hubungan antara *Job Burnout* dan *Job Performance* juga menjadi bagian penting dari penelitian ini. Setelah dilakukan pengujian pada hipotesis-hipotesis tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, penelitian ini membuktikan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *Job Burnout*. Artinya, semakin baik

kemampuan seorang karyawan dalam menjaga *Work -Life Balance*, maka semakin kecil kemungkinan ia mengalami gejala *Job Burnout* (Joy *et al.*, 2024). Karyawan yang merasa masih memiliki waktu untuk beristirahat yang cukup, berolahraga, rekreasi, berkumpul dengan keluarga atau sekedar melakukan aktivitas yang menyenangkan setelah bekerja, dapat dikatakan berhasil dalam menjaga *Work -Life Balance* nya meskipun memiliki pekerjaan yang padat. Kondisi ini membantu karyawan tetap produktif tanpa merasa tertekan. Namun, pada penelitian ini ditemukan masih banyak karyawan yang menghadapi kesulitan dalam menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan keluarga.

Kesibukan kerja seringkali membuat mereka kehilangan kesempatan untuk menjalankan tanggung jawab rumah tangga atau sekedar menikmati aktivitas menyenangkan. Sebaliknya, kewajiban di rumah juga dapat menjadi penghambat dalam memenuhi kewajiban pekerjaan dan mengikuti kegiatan yang bermanfaat bagi karier. Jika berlangsung dalam jangka Panjang, situasi ini berpotensi menimbulkan *Job Burnout*, yang ditandai dengan perasaan lelah, jenuh, dan menurunnya motivasi kerja. Dengan demikian *Work -Life Balance* menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk menekan potensi terjadinya *Job Burnout* (Zulkiflee *et al.*, 2024). Temuan ini diperkuat oleh penelitian Gabriel & Aguinis (2022), Joy *et al.* (2024), Zulkiflee *et al.* (2024) yang menegaskan bahwa *Work -Life Balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Burnout*. Akan tetapi, temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Mulvi & Emilisa (2024) yang mengungkapkan bahwa hubungan antara *Work -Life Balance* dan *Job Burnout* tidak terbukti berpengaruh signifikan.

Kemudian pada hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa *Work -Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Hal ini berarti semakin baik karyawan menjaga *Work -Life Balance*, maka karyawan mampu menunjukkan *Job Performance* lebih optimal. Pernyataan seperti “*Saya memiliki waktu yang cukup untuk melakukan kegiatan menyenangkan di luar pekerjaan*” menunjukkan bahwa *Work -Life Balance* membantu karyawan agar lebih bersemangat ketika kembali bekerja. Kondisi ini berimplikasi pada peningkatan kualitas kerja. Hal ini terlihat dari kemampuan karyawan dalam memahami dan melaksanakan tugas dengan baik, memanfaatkan keterampilan yang sesuai, menjaga hubungan profesional dengan rekan kerja serta tetap menunjukkan disiplin kerja.

Selain itu juga dampak nya terlihat dari perilaku kerja produktif, seperti kesediaan mengerjakan tugas tambahan, serta memberikan bantuan kepada rekan kerja. Dengan demikian, *Work -Life Balance* menjadi faktor yang memperkuat konsistensi *Job Performance* positif karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Bataineh (2019), Dousin *et al.* (2019), Muliawati & Friyanto (2020), Cahya *et al.* (2021), Diana *et al.* (2022), Rahmadani *et al.* (2023), serta Aditya & Deviastri (2024) yang menegaskan bahwa *Work- Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Sebaliknya, hasil penelitian Gultom & Liyas (2023), Riana *et al.* (2019), serta Wismawan & Lutrlean (2022) justru menunjukkan bahwa *Work -Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance*.

Selanjutnya pada pengujian hipotesis ketiga, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa *Job Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job Performance*. Artinya, karyawan yang tidak mengalami *Job Burnout* berlebih, akan lebih optimal dalam menunjukkan *Job Performance* yang dimilikinya. Hal ini dapat dilihat ketika energi seorang karyawan terkuras dan tekanan terus menumpuk, karyawan menjadi enggan untuk menjalankan tugas tambahan atau bahkan mulai mengabaikan aturan disiplin, misalnya dengan memperlambat pekerjaan atau menggunakan waktu istirahat secara berlebihan. Penurunan komitmen dan disiplin ini secara langsung menurunkan *Job Performance*, karena konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan tidak lagi terjaga. Selain itu,

Job Burnout yang dialami karyawan menciptakan stres tinggi yang berdampak pada berkurangnya kemampuan konsentrasi.

Karyawan yang terbebani kesibukan berlebih atau konflik peran menjadi mudah kehilangan fokus dalam menjalankan langkah kerja tertentu, meskipun mereka sebenarnya memiliki *Job Performance* yang memadai. Kehilangan fokus ini membuat penyelesaian tugas menjadi tidak efektif, bahkan bisa memicu kesalahan kerja. Hal ini menjelaskan mengapa *Job Burnout* secara nyata menurunkan *Job Performance*. Hasil dari uji hipotesis pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gong *et al.* (2019), Misbah *et al.* (2024), Zaid, 2019, dan Zivnуска *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa *Job Burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap *Job Performance*. Akan tetapi, temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Maulidah *et al.* (2022), Indrian *et al.* (2023) dan Rahmadani *et al.* (2023) yang mengungkapkan bahwa *Job Burnout* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Job Performance*.

Terakhir, hasil penelitian pada hipotesis keempat, yaitu *Organizational Support* tidak terbukti memperkuat pengaruh *Work -Life Balance* terhadap *Job Burnout*. Dengan kata lain, meskipun *Organizational Support* yang diberikan perusahaan berupa perhatian terhadap kondisi emosional, fleksibilitas jam kerja, dan izin menyelesaikan urusan keluarga, hal tersebut belum mampu secara optimal mengurangi tingkat *Job Burnout* yang muncul akibat *Work -Life Balance*. Hal ini terlihat dari karyawan yang tetap mengalami *Job Burnout*, kesulitan dalam menyeimbangkan tanggung jawab rumah tangga, stres akibat pekerjaan. *Organizational Support* yang bersifat formal dan administrative, seperti izin bekerja dari rumah atau fleksibilitas jam kerja yang memerlukan persetujuan atasan, tampaknya belum menyentuh psikologis karyawan secara langsung, sehingga pengaruhnya terhadap pengurangan *Job Burnout* menjadi terbatas. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *Organizational Support* belum cukup kuat untuk memperkuat dampak negatif *Work -Life Balance* terhadap *Job Burnout*.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work -Life Balance* berperan penting dalam menurunkan *Job Burnout* dan meningkatkan *Job Performance*. Karyawan yang kehilangan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi cenderung mengalami *Job Burnout*, dan *Job Performance* menurun. *Job Burnout* sendiri terbukti menurunkan *Job Performance* karena mengurangi energi, fokus, disiplin, dan motivasi kerja. Sementara itu, *Organizational Support* tidak terbukti memperkuat pengaruh *Work -Life Balance* terhadap *Job Burnout*, karena dukungan yang bersifat formal dan administratif belum menyentuh kebutuhan psikologis karyawan secara langsung. Dengan demikian, *Work -Life Balance* yang baik menjadi kunci utama dalam menekan *Job Burnout* dan meningkatkan *Job Performance*, sementara bentuk *Organizational Support* perlu dioptimalkan agar lebih efektif.

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Pertama, objek penelitian hanya pada karyawan PT X di industri pengolahan busa Kabupaten Tangerang, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi ke sektor atau wilayah lain. Kedua, jumlah responden yang terbatas juga menjadi kendala dalam mewakili populasi yang lebih besar. Selain itu, penggunaan kuesioner *Self-Report* berpotensi menimbulkan bias persepsi. Terakhir, desain penelitian *Cross-Sectional* yang digunakan dalam penelitian ini hanya dapat dilihat pada satu titik waktu, tanpa melihat perubahannya dari waktu ke waktu.

Hasil penelitian menegaskan pentingnya menjaga *Work -Life Balance* sebagai strategi utama perusahaan untuk menekan *Job Burnout* dan meningkatkan *Job Performance*. Perusahaan perlu memastikan karyawan memiliki waktu istirahat yang cukup, fleksibilitas jam kerja, serta

kesempatan untuk beraktivitas menyenangkan diluar pekerjaan, sehingga energi, fokus, dan motivasi kerja tetap terjaga. Selain itu, pihak manajemen sebaiknya mengidentifikasi tanda-tanda *Job Burnout* dan menerapkan upaya pencegahan, seperti perubahan posisi kerja, pembagian beban kerja yang seimbang, cuti, dan program manajemen stres. *Organizational Support* juga harus dioptimalkan agar lebih menyentuh aspek psikologis karyawan, misalnya melalui konseling, mentoring, atau perhatian personal, sehingga dukungan tidak hanya bersifat formal dan administratif tetapi benar- benar efektif dalam mengurangi *Job Burnout* dan meningkatkan *Job Performance* karyawan secara konsisten.

DAFTAR REFERENSI

- Abbasi, S. G., Abbas, M., & Ilyas, M. A. (2024). Enhancing Organizational Learning Capabilities through Digital Transformation: Role of Perceived Organizational Support and Knowledge Oriented Leadership. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 18(3), 703–728.
- Aditya, D. J. D., & Devastri, L. (2024). Influence Work Life Balance and Compensation on Employee Performance with Satisfaction Work as a Mediating. *Human Capital and Organizations*, 1(2), 88–100. <https://doi.org/10.58777/hco.v1i2.224>
- Allieu, S., Bangura, I., & Yovuwa, D. (2024). Perceived Organizational Support as a Mediator of Job Satisfaction: A Study of the Public Service Commission in Sierra Leone. *International Research Journal of Innovations in Engineering and Technology*, 08(08), 138–155. <https://doi.org/10.47001/irjiet/2024.808016>
- Al-Oqaily, A. N., Qawasmeh, E. F., & Tawalbeh, J. (2025). The Effect of Implementing AI on Job Burnout Through the Mediating Role of Work-Life Balance in the Context of HRM. *Economics*, 13(2), 465–484. <https://doi.org/10.2478/eoik-2025-0049>
- Alshammari, S., Aichouni, M., Ben Ali, N., Alshammari, O. S., Alfaraj, F., & Aichouni, A.B. E. (2025). Impact of Total Quality Management and Lean Manufacturing on Sustainability Performance: An SEM-ANN Approach in Saudi Food Manufacturing. *Sustainability (Switzerland)*, 17(5). <https://doi.org/10.3390/su17052139>
- Amer, S. A. A. M., Elotla, S. F., Ameen, A. E., Shah, J., & Fouad, A. M. (2022). Occupational Burnout and Productivity Loss: A Cross-Sectional Study Among Academic University Staff. *Frontiers in Public Health*, 10(April), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.861674>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. New York: KoganPage.
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress and Coping*, 34(1), 1– 21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Burhanudin, Magai, A. T., & Ardhianto, M. (2024). The Effect of Compensation, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. *15th International Conference on Advances in Computing, Control, and Telecommunication Technologies, ACT 2024*, 2(01), 2073–2084.
- Zulkiflee, H., Rashid, W.E.W, Razak, N.A. (2024). Systematic literature review of work- life balance strategies. *An International Journal*, 16(4s), 1697–1706.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan

-
- Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- Cunanan, E. J. R., Santos, C. L. D., Esguerra, J. B., Briones, J. P., & Abante, M. V. (2025). Relationship between Nano-Entrepreneurship and Employees' Work-Life Balance in a Local Government Unit in the Philippines. *International Journal of Entrepreneurship, Business and Creative Economy*, 5(1), 54–73. <https://doi.org/10.31098/ijebee.v5i1.2764>
- Diana, A. N., Jimad, H., & Karim, M. (2022). Effect Of Work Life Balance (WLB) and Workload On Employee Performance With Motivation As A Moderation Variable (Study on Employees of PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Tarahan Harbor Unit). *TAFKIRUL IQTISHODIYYAH: Jurnal Pemikiran Ekonomi Syari'ah*, 2(2), 238–272. <http://ejournal.stisdulamtim.ac.id/index.php/JTI>
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). Work-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15697>
- Emilisa, N., Yudhaputri, E. A., Dizar, S., Ningsih, A. T., & Apriani, D. (2025). Connections Between Work-Life Balance and Job Insecurity among Firefighters in Jakarta Indonesia. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 14(2), 588–602.
- Gabriel, K. P., & Aguinis, H. (2022). How to prevent and combat employee burnout and create healthier workplaces during crises and beyond. *Business Horizons*, 65(2), 183–192. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.037>
- Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). The Influence of Emotional Intelligence on Job Burnout and Job Performance: Mediating Effect of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology*, 10(December), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02707>
- Gui, J., Dai, D., & Zong, Q. (2024). Driving Configuration for Growth of New Technology-Based Ventures in China from an Optimal Distinctiveness Perspective. *Sustainability (Switzerland)*, 16(5). <https://doi.org/10.3390/su16051933>
- Gultom, E., & Nata Liyas, J. (2023). Work Life Balance and Burnout on Temporary Employees Performance. *Asean International Journal of Business*, 2(2), 162–171. <https://doi.org/10.54099/aijb.v2i2.632>
- Hair, J. F., J. J. Risher, M. Sarstedt, dan C. M. R. (2019). When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM. *European Business Review*.
- Hair, J., Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B., & Chong, A. Y. L. (2017). An updated and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research. *Industrial Management and Data Systems*, 117(3), 442–458. <https://doi.org/10.1108/IMDS-04-2016-0130>
- Hanaysha, J. R., Al-Shaikh, M. E., & Kumar, P. (2022). An Examination of Customer Relationship Management and Business Sustainability in Small and Medium Enterprises. *International Journal of Customer Relationship Marketing and Management*, 13(1), 1–20. <https://doi.org/10.4018/IJCRMM.300832>
- Haryono, S. (2016). Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL Smart PLS. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 450.
- Hassanein, F. R., Daouk, A., Bou Zakhem, N., ElSayed, R. A., Tahan, S., Houmani, H., & Al Dilby, H. K. (2025). An Analysis of Perceived Organizational Support and Organizational Climate on the Supportive Leadership–Employee Wellbeing Linkage in the Lebanese Academic Sector. *Administrative Sciences*, 15(6), 1–19. <https://doi.org/10.3390/admsci15060204>

- Hewagama, G., Boxall, P., Cheung, G., & Hutchison, A. (2019). Service recovery through empowerment? HRM, employee performance and job satisfaction in hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 81(March), 73–82. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.03.006>
- I, R. G. (2019). Managing Work Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance. *Jurnal Teknik Industri*, 20(2), 127–134. <https://doi.org/10.9744/jti.20.2.127-134>
- Iddagoda, A., Hysa, E., Bulińska-Stangrecka, H., & Manta, O. (2021). Green work-life balance and greenwashing the construct of work-life balance: myth and reality. *Energies*, 14(15). <https://doi.org/10.3390/en14154556>
- Indrian, E., Mulyana, H. D., & Abdullah, Y. (2023). Pengaruh Burnout dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja. *Journal Intelktual*, 2(1), 27–37. <https://doi.org/10.61635/jin.v2i1.122>
- Irfan, M., Khalid, R. A., Kaka Khel, S. S. U. H., Maqsoom, A., & Sherani, I. K. (2023). Impact of work–life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 30(1), 154–171. <https://doi.org/10.1108/ECAM-04-2021-0316>
- Jayanandana, N., & Jayathilaka, R. (2023). Factors affecting job performance of Sri Lankan IT professionals working from home. *PLoS ONE*, 18(12 December), 1–28. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0295305>
- Jiaqing, H., Yusheng, T., Mimi, Z., Jiaxin, Y., Eliufoo, E., Min, Y., & Yamin, L. (2025). Relationship between head nurse leadership and nurses’ burnout: parallel mediation of job demands and job resources among clinical nurses. *BMC Nursing*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03006-y>
- Joy, A., Cezar, G., & Escarlos, G. S. (2024). Organizational Support and Work-Life Balance on Teachers’ Burnout. *International Journal of All Research Writing*, 6(6), 458–472. www.ijarw.com
- Junaidin, Ikhrum, A. A., & Hardiyono. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (Pln) Area Makassar Selatan). *Management Development and Applied Research Journal*, 1(2), 27–34.
- Kalpna, & Malhotra, M. (2019). Relationship of Work-Life Balance with Occupational Stress among Female Personnel of Central Industrial Security Force (CISF), India. *International Research Journal of Engineering and Technology*, 6(7), 1380–1387. www.irjet.net
- Kasmari Kasmari, K. K., Lie Liana, L. L., Suzy Widyasari, S. W., & Basiya Robertus, B.R. (2025). The Role of Competitive Advantage in Implementing Supply Chain Management to Support Employee Performance in Batik SMEs in Pekalongan, Indonesia. *Global Business Finance Review*, 30(6), 79–93. <https://doi.org/10.17549/gbfr.2025.30.6.79>
- Katsiouroumpa, A., Bistaraki, A., Moisoglou, I., Giazitzi, D.-I., Kalogeropoulou, M., Gallos, P., & Galanis, P. (2024). Relationship between resilience, social support and job burnout among journalists in Greece. 17(3), 1435–1446.
- Keskin, H., Akgün, A. E., Esen, E., & Yilmaz, T. (2022). The manufacturing adaptive capabilities of firms: the role of technology, market and management systems-related adaptive capabilities. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 33(8), 1429–1449. <https://doi.org/10.1108/JMTM-01-2022-0021>
- Khansa Nadiyah, M., Setiawan, M., & Susilowati, C. (2024). Work motivation and work-life

- balance on employee performance as mediated by job satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 13(7), 239–253. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i7.3891>
- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00027-8>
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 586–602. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2014-0272>
- Maulidah, Q. B., Wibowo, N. M., & Widiastuti, Y. (2022). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Karyawan Pada Staf BPBD Kota Surabaya. *Jurnal EMA*, 7(2), 109. <https://doi.org/10.47335/ema.v7i2.282>
- Moch Misbah, Budiyanto, & Suhermin. (2024). The role of mindfulness and emotional intelligence in mediating the effects of job burnout on job performance. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 13(7), 192–203. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i7.3621>
- Mulvi, A. N. A., & Emilisa, N. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Job Burnout Terhadap Intention To Quit Dengan Psychological Distress Sebagai Varibel Mediasi. *Solusi*, 22(2), 112–125. <https://doi.org/10.26623/slsi.v22i2.8638>
- Özdemir, B., Özcan, H. M., & Yalçinkaya, A. (2019). Algılanan Örgütsel Destek ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracı Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *December*, 706–724.
- Prabowo, R., & Hasibuan, A. (2025). Kontribusi Industri Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Nasional Industrial Contribution To National Economic Growth. *Variable Research Journal* , 2(1), 212–217.
- Putra, R. S. (2021). Work Life Balance Pada Pejabat Wanita Yang Ada Di Salah Satu Universitas Di Indonesia. *Ecopreneur*.12, 3(2), 119. <https://doi.org/10.51804/econ12.v3i2.778>
- Qonita, R., & Rojuaniah. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Pada Hubungan Praktik Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Karyawan Pabrik Sepatu Di Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 1(2), 177–204. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v1i2.36>
- Rahmadani, M. G., Puspita, V., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Burnout dan Work Life Balance terhadap Kinerja PegawaiInspektorat Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 4(1), 97–107. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v4i1.121>
- Riyono, B., & Rezki, G. (2022). Burnout among working mothers: The role of work-life balance and perceived organizational support. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 19(August), 109–121. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v19i2.31>
- Saleh, M., Alzibali, M., Awad, F. G., Jarallah, A., & Almalki, A. (2024). The Impact of Job Burnout on the Performance Of Paramedics in the Saudi Red Crescent in the Makkah Region. 7, 2019–2041.
- Saulat, A., Zeeshan, M., Hussain, A., & Rehman, S. U. (2019). An Exploratory Study of Married Working Women, Work-Life Balance; Problems and Solutions. *Specialty Journal of Psychology and Management*, 5(4), 1–11.
- Setiawan, H., Biwada, D., Natanael, R., & Sundjaja, A. M. (2025). Determinant Factors of Innovative and In-Role Job Performance Mediated by Work-Life Balance. *Global*

- Business and Finance Review, 30(2), 17–33.
<https://doi.org/10.17549/gbfr.2025.30.2.17>
- Singh, S., Kaur, R., & Dana, L. P. (2024). Partial least squares structural equation modeling An application to women entrepreneurship research. In *Women Entrepreneurs: Building Sustainable Business Models in Digital Spaces, Case Studies, and Experiences*.
<https://doi.org/10.1201/9781032725581-7>
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13(June), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i1.5621>
- T, M. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, XX(XX), 606–620.
- To, W. M., & Yu, B. T. W. (2024). Impact of difficult coworkers on employees' turnover intention: the mediating roles of perceived organizational support and affective commitment. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 16(4), 797–815. <https://doi.org/10.1108/APJBA-11-2022-0477>
- Utomo, H. J. N., Irwanto, I., Wasesa, S., Purwati, T., Sembiring, R., & Purwanto, A. (2023). Investigating the Role of Innovative Work Behavior, Organizational Trust, Perceived Organizational Support: an Empirical Study on Smes Performance. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(2), 1–19. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i2.417>
- Wismawan, M. H., & Lutu, B. S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank X. *E-Proceeding of Management*, 9(2), 887–892.
- Yan, Y., & Chu, D. (2021). Evaluation of Enterprise Management Innovation in Manufacturing Industry Using Fuzzy Multicriteria Decision-Making under the Background of Big Data. *Mathematical Problems in Engineering*, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/2439978>
- Yogaist, I., Hendra, & Lukito, H. (2022). The Influence of Flexible Working Space and Work-Life Balance on Employee Performance with Gender as Moderation. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 5(3), 19686–19696. https://www.google.com/search?q=The+Influence+of+Flexible+Working+Space+and+WorkLife+Balance+on+Employee+Performance+with+Gender+as+Moderation+Ihtada+Yogaisty1%2C+Herri2%2C+Hendra+Lukito3&rlz=1C1GCEA_enSI1133SI1136&oq=The+Influence+of+Flexible+Working+Sp
- Yuvaraj, M., & Thanga, B. A. (2023). A study on work-life balance among the employees of manufacturing industries in MEPZ, Tambaram. *I-Manager's Journal on Management*, 18(1), 31. <https://doi.org/10.26634/jmgt.18.1.19912>
- Zaid, W. M. A. Bin. (2019). The Impact of Job Burnout on the Performance of Staff Member at King Abdul-Aziz University. *International Journal of Business and Social Science*, 10(4), 126–136. <https://doi.org/10.30845/ijbss.v10n4p15>
- Zheng, J., & Wu, G. (2018). Work-family conflict, perceived organizational support and professional commitment: A mediation mechanism for chinese project professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph15020344>

Zivnуска, S., Carlson, J. R., Carlson, D. S., Harris, R. B., & Harris, K. J. (2019). Social media addiction and social media reactions: The implications for job performance. *Journal of Social Psychology*, 159(6), 746–760. <https://doi.org/10.1080/00224545.2019.1578725>