

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting dan harus ada untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. SDM merupakan elemen utama dalam suatu organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi. Hal ini disebabkan manusia sendirilah yang mengendalikan faktor-faktor lain (Susan, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan kunci utama keberhasilan suatu perusahaan, oleh karena itu SDM perlu mendapatkan perhatian yang layak.

Karyawan merupakan salah satu komponen SDM yang vital bagi perusahaan. Tanpa SDM yang menunjang, apa yang dirancang perusahaan dengan sedemikian rupa tidak akan berjalan dengan mulus (Safitri & Frianto, 2021). Perusahaan yang sukses tidak hanya memberikan pekerjaan kepada karyawannya, karena juga memperhitungkann apa yang mereka butuhkan agar merasa nyaman di tempat kerja.

Saat ini, peran karyawan mulai tergantikan oleh teknologi yang lebih canggih, tetapi SDM terus memimpin perusahaan. Hal ini mengingat bahwa karyawan merupakan unsur utama bagi kelangsungan seluruh aktivitas dalam perusahaan.. Tujuan tersebut dapat tercapai, apabila perusahaan memberikan dukungan penuh kepada setiap kerja karyawannya. Kinerja karyawan yang baik, berdampak juga pada kinerja perusahaan juga baik.

Kinerja seseorang akan baik apabila ia mempunyai keterampilan yang tinggi seseorang tidak selalu dimotivasi faktor ekstrinsik atau uang, dan mempunyai harapan masa depan yang lebih baik (Pancasila et al., 2020).

Kinerja karyawan dinilai sangat penting untuk mendorong pertumbuhan organisasi (Astuty & Udin, 2020). Pada era modern ini, organisasi seringkali menghadapi tantangan yang kompleks dan persaingan yang ketat. Untuk tetap mampu bersaing, organisasi harus memastikan bahwa karyawan dapat mengelola tuntutan pekerjaan mereka dengan baik, sambil tetap menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka. *Work-life balance* penting dalam mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi (Susanto et al., 2022). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance* adalah beban kerja, *burnout*, dan gaya kepemimpinan otokratis. Beban kerja yang berat dapat menyebabkan tekanan dan stres pada karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi mereka. *Burnout*, atau kelelahan emosional yang parah akibat stres kerja yang berkepanjangan, juga dapat menjadi penghambat utama dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang sehat atau baik. Gaya kepemimpinan otokratis yang otoriter, di mana keputusan dan kontrol sepenuhnya berada di tangan pemimpin, dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan akhirnya *work-life balance* mereka.

Work-life balance merupakan kondisi tercapainya tingkat kepuasan yang tinggi baik dalam lingkungan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini mengacu pada distribusi atau alokasi waktu yang seimbang untuk semua peran serta lingkungan saat ini. Keseimbangan kehidupan kerja juga diartikan sebagai kemampuan pekerja untuk

memenuhi komitmen antara urusan pekerjaan dan keluarga dengan tetap menjaga tanggung jawab (Christian et al., 2023). Cara paling efektif untuk mempromosikan *Work life balance* karyawan termasuk menawarkan aturan kerja yang sangat fleksibel, seperti pembagian pekerjaan dan jadwal yang fleksibel, untuk menyeimbangkan tanggung jawab terkait pekerjaan dan aktivitas pribadi. Organisasi juga dapat mendorong karyawannya untuk mengambil cuti kerja dengan menawarkan waktu liburan yang banyak dan jam kerja yang fleksibel (Abioro et al., 2020)(Faeni et al., 2023).

Hal ini membantu karyawan memulihkan energi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas mereka ketika mereka kembali bekerja. Mempromosikan *work life balance* memiliki banyak manfaat bagi karyawan dan organisasi (Udin, 2023). Memfasilitasi situasi ini ketika karyawan secara fleksibel dan merata membagi waktu dan energi antara kehidupan pribadi, waktu senggang, kehidupan pribadi dan pekerjaan. Jika pekerja memiliki keseimbangan kehidupan kerja, maka mereka bisa menjadi orang yang paling berkuasa atau sangat produktif. Keadaan ini terkesan sangat seimbang karena terdapat keseimbangan antara kebahagiaan hidup dan produktivitas kerja (Faeni et al., 2021). Ketika karyawan memiliki keseimbangan yang sehat antara pekerjaan serta kehidupan pribadinya, mereka jauh lebih produktif, terlibat, berkomitmen, dan termotivasi di tempat kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *work life balance* ialah beban kerja, Beban kerja merupakan suatu keadaan dari pekerjaan yang harus dituntaskan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan. Beban kerja adalah segala sesuatu mengenai begitubanyaknya pekerjaan karyawan yang harus diselesaikan tepat waktu dan

kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai tujuan yang ingin dicapai (Faeni,et al., 2021). (Ekowati et al., 2021) Definisikan beban kerja sebagai serangkaian tugas yang harus segera diselesaikan secara terstruktur oleh orang-orang dalam unit atau posisi organisasi, dan gunakan analisis pekerjaan, analisis beban kerja, dan teknik manajemen lainnya untuk mengelola Identifikasi tingkat kinerja saat ini dan menilai produktivitas. Beban kerja yang tidak memadai dapat menyebabkan kinerja yang buruk, yang dapat mengakibatkan tidak hanya masalah fisik pada karyawan, tetapi juga reaksi mental dan emosional seperti mudah tersinggung dan sakit kepala pada karyawan (Faeni et al., 2024).

Keadaan beban kerja yang berlebihan berdampak besar pada permasalahan pekerja karena mereka terpaksa terus bekerja melebihi kapasitasnya sehingga menimbulkan stres pada pekerja. Beban kerja yang sepadan dengan kemampuan pegawai mempunyai pengaruh yang positif. Pemberian beban kerja yang efektif dapat berdampak pada kepuasan karyawan karena perusahaan dapat memahami bagaimana memberikan beban kerja yang maksimal kepada karyawannya. Semakin banyak pekerjaan yang memenuhi harapan karyawan, maka karyawan akan semakin puas. Beban kerja yang meningkat juga mempengaruhi kualitas kerja pegawai menurun, beban kerja yang meningkat akan menyebabkan kualitas kerja yang lebih rendah karena keterbatasan fisik dan penurunan konsentrasi, yang akan menyebabkan pekerjaan tidak sesuai standar (Faeni et al., 2024). Hal tersebut sesuai dengan penelitian dari (Efendi & Suwarsi, 2022) bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* karyawan dan *work life balance*

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian (Prasetyo, 2022) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Kelebihan beban kerja dapat mengakibatkan kelelahan fisik, karena kinerja karyawan meningkat, beban kerja dan tekanan kerja karyawan juga akan meningkat. Kelelahan kerja atau *burnout* yang mudah terjadi di lingkungan dengan tekanan tinggi merupakan masalah umum di perusahaan atau organisasi (Gong et al., 2019). *Burnout* adalah akibat dari tingkat stres yang tinggi yang disebabkan oleh ketidakmampuan untuk mengatasi atau memenuhi tuntutan lingkungan kerja. Pekerja yang mengalami kelelahan berisiko mengalami gejala fisik dan mental seperti kelelahan, kecemasan, depresi, dan kelesuan. (Green & Kinchen, 2021).

Penelitian (Rahmadani et al., 2023) menyatakan bahwa *Burnout* dan *work life balance* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dan di penelitian ini juga mengatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian (Nurshoimah et al., 2023) mengatakan bahwa *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil Penelitian mengungkapkan bahwa “ketika *burnout* mudah terjadi sikap apatis terhadap orang lain, berdampak negatif pada individu, dan berdampak negatif pada organisasi” dalam konteks ini, kunci bagi pengembangan usaha adalah mengurangi kelelahan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja kerja mereka (Gong et al., 2019).

Ada faktor lain beban kerja dan *burnout*, yaitu kepemimpinan otokratis. Kepemimpinan otoriter mengacu pada perilaku pemimpin yang menerapkan

otoritas dan kendali mutlak terhadap karyawannya dan memerintahkan kepatuhan tanpa perlawanan dengan menerapkan disiplin ketat pada mereka (Guo et al., 2019). Gaya kepemimpinan otoriter sering dikaitkan dengan kinerja negatif, hubungan pemimpin-pengikut yang kompleks, dan tingginya niat pengikut untuk keluar (Pizzolitto et al., 2023). Bukti berdasarkan pengalaman menunjukkan bahwa kepemimpinan otoriter terus Banyak digunakan oleh manajer di seluruh dunia (Chen et al., 2022). (Mboka, 2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa jenis kepemimpinan ini memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan hubungan tersebut tidak signifikan. Sedangkan pada penelitian (Guo et al., 2019) hasil studi mengungkapkan bahwa hubungan negatif antara kepemimpinan otoriter dan kreativitas dimediasi oleh sikap diam defensif karyawan.

Beban kerja, *burnout*, kepemimpinan otokratis, terdapat kinerja karyawan juga termasuk faktor yang mempengaruhi *work life balance*. Kinerja karyawan mewakili apa yang dilakukan atau tidak dilakukan seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa baik karyawan tersebut berkontribusi terhadap organisasi, yang didukung oleh tiga faktor utama yaitu; (1) kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan, (2) tingkat usaha yang dikeluarkan, dan (3) dukungan organisasi (Sabuhari et al., 2020). Pegawai dapat bekerja dengan baik jika kinerjanya tinggi sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci bagi suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk itu penting bagi pimpinan perusahaan untuk memberikan perhatian terhadap kinerja para karyawan, karena penurunan kinerja mereka dapat berdampak pada kinerja keseluruhan perusahaan.

PT Distriversa Buanamas atau dikenal dengan DBM merupakan perusahaan distribusi yang mencakup seluruh kepulauan Indonesia. DBM mengkhususkan diri dalam distribusi produk konsumen seperti obat-obatan dan produk perawatan pribadi, kosmetik, dan makanan. Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 1974. PT. DBM mempunyai 3 cabang di Jakarta yang biasa disebut dengan cabang Jakarta 1,2,3 cabang Jakarta 1 ber alamat di Jl. Rawatterate I No.6, RT.4/RW.9, Rw. Terate, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. PT. DBM dalam operasionalnya selalu berusaha menjaga kinerja karyawannya, akan tetapi berdasarkan hasil observasi, terdapat beberapa temuan fenomena di PT. DBM ini peneliti melakukan penelitian dengan menyebar kuesioner pra survey kepada 20 orang pegawai untuk mengetahui faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yang ada pada PT. Distriversa Buanamas Cabang Jakarta 1, hasil pra survey dapat dilihat pada table dibawah ini:

Table 1. 1 Hasil pra survey faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Distriversa Buanamas Cabang Jakarta 1

Variabel		Pertanyaan	Presentase			
			Ya	%	Tidak	%
1	Beban Kerja	Apakah beban kerja harian saya sesuai dengan standar kerja	7	35%	13	65%
		Saya menikmati pekerjaan/tugas yang diberikan atasan kepada saya	5	25%	15	75%
2	Burnout	Apakah bekerja <i>overtime</i> tetap membuat saya fokus terhadap pekerjaan?	5	25%	15	75%
		Apakah anda pernah merasa kelelahan karena pekerjaan?	17	85%	3	15%
3		Apakah wewenang mutlak terpusat	17	85%	3	15%

Variabel	Pertanyaan	Presentase			
		Ya	%	Tidak	%
Kepemimpinan	pada pimpinan				
Otokratis	Apakah keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan	6	30%	14	70%

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 jawaban responden tentang variabel beban kerja memperlihatkan bahwa, kurangnya perhatian perusahaan terhadap beban kerja karyawan. Hal itu dapat terlihat dari hasil pra survey yang menunjukkan bahwa 65% responden merasa beban kerja yang diberikan per hari nya tidak sesuai dengan standar kerjanya dan 75% responden tidak menikmati pekerjaan/tugas yang diberikan atasannya. Meninjau hasil pra survey mengenai *burnout* terdapat 75% responden merasa tidak fokus dengan pekerjaannya apabila bekerja overtime, sehingga membuat karyawan merasa cukup tertekan dengan keadaan tersebut dan 85% responden mengatakan kelelahan akibat pekerjaannya. Meninjau jawaban responden tentang variabel kepemimpinan otokratis terdapat 85% responden mengatakan bahwa wewenang mutlak terpusat pada pimpinan yang berarti segala keputusan perusahaan dipegang oleh pimpinan yang dibuktikan juga dengan hasil pra survey diatas bahwa 70% responden mengatakan bahwa keputusan tidak dibuat oleh bawahan.

Selain melakukan survey pendahuluan, peneliti juga melakukan wawancara dengan karyawan mengenai topik ini beban kerja, *burnout* di PT. Distriversa Buanamas Cabang Jakarta 1 adalah tenggat waktu kerjaan sangat singkat, yang mengakibatkan terkadang beberapa karyawan membawa pekerjaannya ke rumah.

Fenomena itu mengakibatkan beberapa karyawan kelelahan kerja (*burnout*) Karyawan yang terkena beban kerja yang tinggi mudah mengalami tekanan sehingga lebih besar kemungkinannya untuk mengalami stres. Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan kerja (*burnout*) dan mengalami gejala kekurangan energi seperti pusing, mual, susah tidur yang dimana itu termasuk pada salah satu indikator *burnout* yaitu kelelahan fisik, *burnout* bisa mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi, PT Distriversa Buanamas mengalami penurunan tingkat kinerja karyawan yang bisa dilihat pada data penjualan:

Table 1. 2 Daftar Penjualan PT. Distriversa Buanamas Cabang Jakarta 1

No	Bulan	Pencapaian	Target Penjualan	Presentase
1	Januari	7,746,950,633	8,235,799,687	94%
2	Februari	8,527,506,531	8,542,694,625	100%
3	Maret	10,495,360,351	9,397,309,708	112%
4	April	7,350,379,687	9,696,253,490	76%
5	Mei	9,387,347,549	9,587,306,386	98%
6	Juni	8,887,557,475	9,783,363,322	91%
7	Juli	9,445,194,350	9,896,556,834	95%
8	Agustus	9,322,105,735	9,898,403,096	94%
9	September	8,901,149,896	9,943,568,138	90%
10	Oktober	9,143,209,702	10,074,785,261	91%
11	November	6,901,506,334	9,607,465,997	72%
12	Desember	8,973,363,232	9,285,168,803	97%

Sumber PT. Distriversa Buanamas Cabang Jakarta 1, 2023

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat penjualan pada bulan Januari hingga Desember mencatat kenaikan dan penurunan penjualan yang juga dipengaruhi oleh beban kerja dan *burnout*. Penurunan penjualan pada bulan April dan November jauh lebih rendah dibandingkan bulan sebelumnya. Atasan dapat menggunakan data yang diperoleh untuk melihat apakah kinerja karyawan menurun atau meningkat. Ketika penjualan menurun, sebaiknya manajemen lebih memperhatikan penyebab turunnya target penjualan agar perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya dan meraih keuntungan.

Berdasarkan fenomena diatas, dapat dilihat bahwa selain beban kerja, *burnout*, kepemimpinan otokratis terdapat *Work-life balance* yang merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti melakukan pra survey mengenai *Work life balance* di PT. Distriversa Buanamas Cabang Jakarta 1. Berikut hasil pra survey dapat dilihat pada table dibawah ini:

Table 1. 3 Hasil Pra-Survey *Work life balance*

No	Pertanyaan	Presentase			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah pegawai dapat melakukan hobi tanpa terganggu pekerjaan?	4	20%	16	80%
2	Apakah pegawai mudah mengatur waktu untuk kehidupan pribadi ?	8	40%	12	60%
3	Apakah pegawai tetap profesional dalam bekerja meskipun terdapat konflik pribadi?	3	15%	17	85%
4	Kehidupan pribadi saya dapat meningkatkan performa saya dalam bekerja	3	15%	17	85%
5	Selesai melakukan pekerjaan pulang ke rumah tidak dalam keadaan lelah dan bisa melanjutkan aktivitas di rumah.	4	20%	16	80%

Sumber: Data diolah, 2024

Meninjau hasil pra-survey *work-life balance*, karyawan PT. Distriversa Buanamas Cabang Jakarta 1 merasa tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan maupun kehidupan pribadinya, dimana 60% responden merasa sulit mengatur untuk kehidupan pribadi, kemudian 85% responden merasa tidak profesional dalam bekerja saat terjadi konflik pribadi, dan 80% merasa tidak dapat melakukan hobi tanpa terganggu dengan pekerjaannya, lalu 85% responden tidak merasa bahwa kehidupan pribadinya meningkatkan performa pekerjaannya dan 80% responden merasa pulang kerumah selalu dalam keadaan lelah. Selain melakukan survei pendahuluan, peneliti juga melakukan wawancara dengan karyawan mengenai topik ini fenomena kurangnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja lainnya yaitu, karena jam kerja yang kurang ideal atau terlampau panjang. Contoh misalnya; 1) yaitu beberapa karyawan terkadang sudah jam pulang kantor mereka masih bekerja (*overtime*), 2) terkadang ada rapat mendadak walaupun sudah jam pulang kantor, dan 3) saat karyawan sedang mendapat jatah cuti masih diganggu soal pekerjaan.

Memahami hubungan antara variabel-variabel ini, perusahaan dapat mengambil langkah yang tepat untuk meningkatkan *work-life balance* karyawan mereka. Penelitian ini memberikan pemahaman lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan fenomena dan hal tersebut di atas, maka dapat diusulkan penelitian sebagai berikut. **“Pengaruh Beban Kerja, *Burnout*, dan Kepemimpinan Otokratis terhadap Kinerja Karyawan dimediasi *Work life balance* pada PT. Distriversa Buanamas Cabang Jakarta 1”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan informasi latar belakang, perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi *work life balance* di PT. Distriversa Buanamas Cabang Jakarta 1?
2. Apakah terdapat pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan dimediasi *work life balance* di PT. Distriversa Buanamas Cabang Jakarta 1?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan dimediasi *work life balance* PT. Distriversa Buanamas Cabang Jakarta 1?
4. Apakah terdapat pengaruh beban kerja, *burnout*, kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan PT. Distriversa Buanamas Cabang Jakarta 1?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan hipotesis di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi *work life balance* di PT. Distriversa Buanamas Cabang Jakarta 1
2. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan dimediasi *work life balance* di PT. Distriversa Buanamas Cabang Jakarta 1
3. Untuk mengetahui pengaruh pengaruh kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan dimediasi *work life balance* PT. Distriversa Buanamas Cabang Jakarta 1
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, *burnout*, kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan PT. Distriversa Buanamas Cabang Jakarta 1

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat. Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana teori sebagai pendekatan teoritis berdasarkan sarana informasi serta untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh beban kerja, *burnout*, dan kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh *work life balance*. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan keilmuan para peneliti selanjutnya..

2. Manfaat Praktis

Kajian ini berfungsi sebagai masukan pemikiran bagi pengambil kebijakan PT. Distriversa Buanamas Cabang Jakarta 1. Serta dapat memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam bidang SDM untuk mencapai tujuan perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk lebih memahami isi laporan tugas akhir ini, penulis telah menyusunnya menjadi beberapa sub-bab agar mudah dipahami sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan meneliti fenomena yang terjadi di PT Distriversa Buanamas mengenai pengaruh beban kerja, *burnout*, kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan dengan melibatkan variabel mediasi *work life balance*.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada bagian Bab II menguraikan terdapat kerangka konseptual untuk menghubungkan secara teoritis antara variabel X atau variabel eksogen, yakni beban kerja (X_1), *burnout* (X_2) dan kepemimpinan otokratis (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Z) atau variabel endogen dimediasi variabel *work life balance* (Y) serta hipotesis penelitian sesuai dengan model penelitian di Bab ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian menguraikan unsur - unsur yang terdiri dari desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan skala pengukuran, serta metode analisis data dan pengujian hipotesis. Penelitian ini dilakukan pada PT. Distriversa Buanamas Cabang Jakarta 1. Populasi pada penelitian ini berjumlah 140 seluruh karyawan PT. Distriversa Buanamas Cabang Jakarta 1. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random teknik dengan rumus Slovin sehingga didapatkan sampel 104 responden. Pengolahan data pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan program SmartPLS 4.0 dan Microsoft Excel untuk tabulasi data yang telah diperoleh. Pengujian data dalam penelitian ini terdapat uji validitas, uji reliabilitas, analisis path, analisis mediasi, dan uji hipotesis.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat hasil pengolahan data yang berkaitan dengan tujuan penelitian, pengujian hipotesis, dan penerapan metode yang digunakan. Hasil penelitian ini membuktikan, bahwa variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan. Variabel *burnout* terhadap kinerja karyawan melalui *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan. Variabel kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan melalui *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan. Variabel beban kerja, *burnout* dan kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran dari penelitian yang telah dilakukan..