

# **PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *JOB BURNOUT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KOTA PALU**

**Rafael Cendriano Ambrin<sup>1</sup>, Titi Kuswani Waty<sup>2</sup>, Nirmala Dewi<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdul Azis Lamadjido,  
Palu Jl. DR. Suharso Besusu Barat, Palu Timur, Kota Palu,  
Sulawesi Tengah

Email: [rafaelcendriano8@gmail.com](mailto:rafaelcendriano8@gmail.com), [mayaakil68@gmail.com](mailto:mayaakil68@gmail.com),  
[titisigar4@gmail.com](mailto:titisigar4@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *work-life balance* dan *job burnout* terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Palu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan verifikatif. Besaran sampel dalam penelitian ini adalah 78 responden yaitu seluruh pegawai kantor pertanahan kota Palu yang ditentukan dengan menggunakan teknik *total sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan *work life balance* dan *job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kantor pertanahan kota Palu. Secara parsial, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kantor pertanahan kota Palu. Namun, *job burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja kantor pertanahan kota Palu.

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

## **ABSTRACT**

Rafael Cendriano Ambrin, 222 30 073, presents this undergraduate thesis entitled "The Effect of Work–Life Balance and Job Burnout on the Performance of Employees at the Palu City Land Office." This thesis was supervised by Mrs. Titi Kuswani Waty as the first supervisor and Mrs. Nirmala Dewi as the second supervisor. This study aims to analyze the effect of *work-life balance* and *job burnout* on the performance of employees at the Palu City Land Office. The research uses a quantitative method with a verificative approach. The sample size in this study was 78 respondents, consisting of all employees of the Palu City Land Office, determined using a total sampling technique. The results show that simultaneously, *work–life balance* and *job burnout* have a positive and significant effect on employee performance at the Palu City Land Office. Partially, *work-life balance* has a positive and significant effect on employee performance at the Palu City Land Office. However,

*job burnout has a negative and significant effect on employee performance at the Palu City Land Office.*

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

## **A. PENDAHULUAN**

Di era modern yang ditandai oleh digitalisasi dan tuntutan kerja yang semakin tinggi, sumber daya manusia (SDM) memegang peran krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi. Dalam organisasi publik, SDM tidak hanya dituntut untuk memiliki kompetensi teknis, tetapi juga kemampuan menjaga keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan tersebut akan lebih produktif, memiliki motivasi kerja tinggi, serta berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sering kali menimbulkan stres dan kelelahan kerja yang dapat menurunkan kinerja pegawai.<sup>1</sup>

Dalam konteks manajemen kinerja, *work-life balance* menjadi salah satu faktor penting yang berperan dalam menjaga kesejahteraan pegawai dan efektivitas organisasi. *Work-life balance* mencerminkan kemampuan individu untuk mengatur waktu, energi, dan perhatian secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut McDonald & Bradley (2005) dalam penelitian Dhaniswari dan Sudarnice (2024), *work-life balance* merupakan kondisi di mana seseorang dapat menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara selaras.

Selain itu, *job burnout* atau kelelahan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. *Burnout* adalah

---

<sup>1</sup> Sarwono, J. (2006). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.

kondisi kelelahan emosional, mental, dan fisik akibat tekanan pekerjaan yang berlebihan. Menurut Romdhon dan Putro (2024), *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena individu yang mengalami kelelahan cenderung kehilangan motivasi, semangat, dan loyalitas terhadap pekerjaan.

Kinerja pegawai menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Simanjuntak et al. menyebutkan bahwa kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien sesuai tanggung jawab yang diberikan. Penelitian Ramadhan dan Winata (2025) menemukan bahwa *work-life balance* dan *burnout* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada sektor ritel, di mana keseimbangan kehidupan kerja mampu menekan efek negatif kelelahan kerja dan meningkatkan produktivitas.<sup>2</sup>

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti di Kantor Pertanahan Kota Palu, ditemukan bahwa pegawai Kantor Pertanahan Kota Palu menghadapi tingkat tekanan pekerjaan yang cukup tinggi. Hal ini disebabkan oleh banyaknya tugas administratif dan teknis yang harus diselesaikan dengan tingkat ketelitian serta tanggung jawab yang besar, seperti penyelesaian sertifikat tanah, pengelolaan data pertanahan, pengarsipan dokumen, serta pelayanan kepada masyarakat yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan akurasi. Selain itu, target penyelesaian pekerjaan yang ketat serta tingginya ekspektasi publik terhadap kualitas layanan membuat sebagian pegawai harus bekerja melebihi jam kerja normal, bahkan membawa pekerjaan ke rumah untuk mengejar *deadline*. Kondisi tersebut

---

<sup>2</sup> Hafizh, M. A., Luh, N., & Hariastuti, P. (2021). Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : CV. XYZ). *Prosiding Senastitan: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan*, 1(1), 89

menimbulkan tantangan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*).

Akibat tingkat tekanan pekerjaan yang cukup tinggi serta berbagai tuntutan dalam pelayanan kepada masyarakat, beberapa Pegawai Kantor Pertanahan Kota Palu mengalami kelelahan fisik dan mental (*job burnout*) akibat tekanan pekerjaan yang terus-menerus, minimnya waktu istirahat, serta tuntutan profesional yang tinggi. Masalah ini terlihat dari menurunnya semangat kerja, meningkatnya stres, serta munculnya rasa jenuh dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan.<sup>3</sup>

Situasi ini tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga berpotensi memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Penurunan motivasi dan produktivitas pegawai dapat menghambat efektivitas pelayanan publik, menurunkan kualitas hasil kerja, serta berimplikasi pada citra instansi di mata masyarakat.<sup>4</sup>

Berdasarkan inkonsistensi empiris dari penelitian terdahulu serta fenomena yang terjadi di Kantor Pertanahan Kota Palu, penting untuk meneliti lebih terkait pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Palu. Oleh karena itu, peneliti terdorong melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Work-Life Balance Dan Job Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Palu”**

---

<sup>3</sup> Maslichah, N., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 49(1), 136-362.

<sup>4</sup> Maslach, C., dan Leiter, M. P. (2016). *Understanding the Burnout experience: recent research and is implication for psychiarty*. *Word Psychirty*. 15(2). 103-111.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Work-Life Balance* Dan *Job Burnout* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Palu?
2. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Palu?

## **C. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau dengan statistic. Dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis dalam penelitian, sehingga dapat menarik kesimpulan dalam penelitian, apakah variabel independen berpengaruh pada variabel dependen dengan menggunakan metode statistik atau kuantitatif.<sup>5</sup>

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan verifikatif. Metode verifikatif adalah suatu cara penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi keterkaitan antara dua variabel atau lebih, atau untuk menguji keabsahan

---

<sup>5</sup> Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

suatu hipotesis (Sugiyono 2015:36). Dalam konteks penelitian ini, penggunaan metode verifikatif bertujuan untuk memahami pengaruh atau pola hubungan kausal antara *work life balance* dan *job bonout* terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Palu.<sup>6</sup>

#### **D. PEMBAHASAN**

##### **1. Sejarah Singkat Kantor Pertanahan Kota Palu**

Kantor Pertanahan Kota Palu merupakan instansi vertikal Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) yang bertanggung jawab atas urusan pertanahan di wilayah Kota Palu, Sulawesi Tengah. Secara historis, lembaga pertanahan nasional bermula dari penyatuan urusan agraria yang sebelumnya tersebar di berbagai kementerian, hingga dibentuk Badan Pertanahan Nasional sebagai lembaga non-departemen pada akhir 1980-an, yang kemudian berkembang menjadi Kementerian ATR/BPN dengan jaringan kantor pertanahan di tingkat kabupaten/kota seperti di Palu. Kantor ini berada di bawah Kantor Wilayah BPN Provinsi Sulawesi Tengah dan berperan sebagai pelaksana teknis kebijakan nasional, termasuk pendaftaran tanah sistematis lengkap (PTSL), penetapan hak atas tanah, pengadaan tanah untuk kepentingan umum, serta pelayanan informasi pertanahan secara *online* dan *offline*.<sup>7</sup>

Dalam konteks Reforma Agraria, Kantor Pertanahan Kota Palu aktif dalam program redistribusi tanah, legalisasi aset,

---

<sup>6</sup> Sarwono, J. (2006). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu

<sup>7</sup> Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Rajarafindo Persada.

pemberdayaan masyarakat, dan koordinasi Gugus Tugas Reforma Agraria (GTRA) bersama Pemerintah Kota Palu untuk mendukung tertib administrasi pertanahan dan pembangunan daerah. Layanan utamanya mencakup penerbitan sertifikat hak, sidang tanah, sosialisasi kebijakan, serta pengawasan tata ruang, yang semuanya diintegrasikan dengan sistem digital untuk efisiensi pelayanan masyarakat.

## **2. Tugas dan Fungsi**

Kementerian Agraria Tata Ruang diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2020 tentang Kementerian Agraria dan Tata Ruang. Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2020, tugas dari Kementerian Agraria dan Tata Ruang yaitu menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agraria/pertanahan dan tata ruang untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.<sup>8</sup> Dalam melaksanakan tugasnya, Kementerian ATR menyelenggarakan fungsi yang ditunjukkan pada gambar berikut:

---

<sup>8</sup> Muliawati, Triyana & Frianto, A. (2020). Peran *Work-Life Balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume XX Nomor XX - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 20(20), 606–620.



**GAMBAR 3. FUNGSI KEMENTERIAN ATR**

Sedangkan sesuai Sesuai Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2020 tentang Badan Pertanahan Nasional,<sup>9</sup> BPN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugasnya, BPN menyelenggarakan fungsi sebagaimana gambar berikut:

<sup>9</sup> Maslichah, N., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 49(1), 136-362.



**GAMBAR 4. FUNGSI BPN**

Untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi BPN di daerah, dibentuk Kantor Wilayah BPN di provinsi dan Kantor Pertanahan di kabupaten/kota. Kantor Pertanahan Kota Palu merupakan instansi vertikal Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten/Kota yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Agraria dan Tata Ruang melalui Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional. Organisasi dan tata kerja diatur dengan Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional dan Kantor Pertanahan. Kantor Pertanahan Kota Palu mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan

fungsi Badan Pertanahan Nasional di kabupaten/kota yang bersangkutan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kantor Pertanahan menyelenggarakan 9 (sembilan) fungsi sebagaimana gambar berikut.



**GAMBAR 5. FUNGSI KANTOR PERTANAHAN**

### **1. Pengaruh *Work Life Balance* dan *Job Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Palu**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai Kantor Pertanahan Kota Palu, diketahui bahwa *Work Life Balance* dan *Job Burnout* merupakan dua faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi linear berganda yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan

antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta tingkat kelelahan kerja yang dialami pegawai, berperan dalam menentukan kualitas kinerja yang dihasilkan.<sup>10</sup>

Hasil uji *F* menunjukkan bahwa nilai *F*-hitung lebih besar dari *F*-tabel dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* dan *Job Burnout* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Palu. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh simultan kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil interaksi dari berbagai aspek psikologis dan kondisi kerja.

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa *Work Life Balance* pegawai Kantor Pertanahan Kota Palu berada pada kategori baik. Mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan kemampuan mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi ini mencerminkan bahwa instansi telah memberikan ruang yang cukup bagi pegawai untuk menyeimbangkan peran pekerjaan dan peran keluarga, sehingga mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.<sup>11</sup>

Disisi lain, tingkat *Job Burnout* pegawai Kantor Pertanahan Kota Palu tergolong tinggi. Dominasi jawaban setuju dan sangat setuju pada indikator *burnout* menunjukkan bahwa sebagian pegawai merasakan tekanan kerja yang cukup besar. Beban

---

<sup>10</sup> Nurendra, A. M., & Putri, M. P (2015). Model Peranan *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas Indonesian Psychological Journal*, 13 (2), 84–94.

<sup>11</sup> Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh *Work Life Balance*, *Work Overload* dan *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(1), 27.

kerja, tuntutan target pelayanan, serta tanggung jawab administratif yang tinggi berpotensi menyebabkan kelelahan kerja apabila tidak diimbangi dengan manajemen kerja yang baik.

Meskipun tingkat *Job Burnout* tergolong tinggi, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih berada pada kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Kantor Pertanahan Kota Palu tetap berupaya mempertahankan profesionalisme dan tanggung jawab kerja meskipun menghadapi tekanan pekerjaan. Namun demikian, kondisi ini perlu mendapat perhatian serius agar *burnout* yang berkelanjutan tidak berdampak lebih besar terhadap kinerja di masa mendatang.<sup>12</sup>

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *Work Life Balance* dan *Job Burnout* merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Palu. Upaya peningkatan kinerja pegawai perlu diarahkan pada penciptaan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja serta pengendalian tingkat kelelahan kerja.<sup>13</sup>

Dengan demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rian Ramadhan & Hadi Winata dengan judul “Pengaruh Keseimbangan Kerja Hidup (*Work Life Balance*) dan Kelelahan (*Burnout*) terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Toko Indomaret Area Karang Tengah, Kota Tangerang)” yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* dan

---

<sup>12</sup> Ramadhan, R.Z., & Winata, H. (2025). Pengaruh Keseimbangan Kerja Hidup (*Work Life Balance*) dan Kelelahan (*Burnout*) terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Toko Indomaret Area Karang Tengah, Kota Tangerang). *SOCIORA: The Journal of Social Sciences and Humanities*.

<sup>13</sup> Rahmadani, M. G., Puspita, V., & Wali Amin, J. (2023). Pengaruh *Burnout* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 4(1), 97-107.

*Burnout* secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Palu**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, diketahui bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Palu. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,682 dengan tingkat signifikansi 0,009 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin baik *Work Life Balance* yang dirasakan pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi berperan penting dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Pegawai yang memiliki keseimbangan kerja dan kehidupan yang baik cenderung lebih fokus, produktif, serta mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.<sup>14</sup>

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa *Work Life Balance* pegawai Kantor Pertanahan Kota Palu berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,18. Mayoritas responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang mencerminkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini

---

<sup>14</sup> Hafizh, M. A., Luh, N., & Hariastuti, P. (2021). Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : CV. XYZ). *Prosiding Senastitan: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan*, 1(1), 89

menunjukkan bahwa secara umum pegawai merasa mampu mengatur waktu kerja, waktu istirahat, serta tanggung jawab keluarga dengan cukup baik.

Kondisi *Work Life Balance* yang baik tersebut berdampak langsung pada kinerja pegawai yang juga berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,14. Pegawai yang tidak mengalami konflik berlebihan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, sehingga mampu bekerja dengan lebih maksimal. Dengan demikian, *Work Life Balance* menjadi salah satu faktor pendukung penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kota Palu.<sup>15</sup>

Dengan demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Muhammad Genta Rahmadani, Veny Puspita dan Janusi Waliamin (2023) dengan judul penelitian "*Pengaruh Burnout dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu*" yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **E. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *Work Life Balance* dan *Job Burnout* terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Palu, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Palu. Hal

---

<sup>15</sup> Muliawati, Triyana & Frianto, A. (2020). Peran *Work-Life Balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume XX Nomor XX - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 20(20), 606–620.

ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,682 dan tingkat signifikansi 0,009 yang lebih kecil dari 0,05. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

2. *Job Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Palu. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar -0,604 dengan tingkat signifikansi 0,029. Semakin tinggi tingkat kelelahan kerja yang dialami pegawai, maka kinerja pegawai cenderung mengalami penurunan.

## **F. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Pertanahan Kota Palu, disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan kebijakan yang mendukung *Work Life Balance* pegawai, seperti pengaturan jam kerja yang fleksibel, pembagian beban kerja yang adil, serta pemberian kesempatan istirahat yang memadai, guna mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.
2. Pihak manajemen diharapkan dapat mengendalikan tingkat *Job Burnout* pegawai dengan melakukan evaluasi beban kerja secara berkala, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta memberikan dukungan psikologis dan motivasi kerja kepada pegawai agar kelelahan kerja dapat diminimalkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baron, R. A. & Greenberg, J. (2003). *Behavior in Organization*. Prentice Hall: New Jersey
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (Cetakan ke-1)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia) (Edisi ke-14, Versi Bahasa Indonesia)*. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Edisi ke-4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Loehr, T. (2019). *How to Have a Work Life Balance*. Canada: Mitara Empresa Pty Ltd.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Purnaya, I. G. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.1. Yogyakarta.
- Ridwan & Sunarto, (2011). *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Cetakan ke-1)*. Malang: UB Press.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajarafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.

- Sangadji, Mamang, E. Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi
- Saputra, A. F & Masdupi, E. (2025) “*Work-Life Balance di Dunia Kerja (Cetakan Pertama)*”. Sumatera Barat: PACE Padang.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simamora, B. (2005). *Analisis Multivariat Pemasaran*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Sri, Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: CV.Budi Utama.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umam, K. (2010). *Perilaku organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Dhaniswari, N.M., & Sudarnice, S. (2024). Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- 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), 441-46
- Hafizh, M. A., Luh, N., & Hariastuti, P. (2021). Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : CV. XYZ). *Prosiding Senastitan: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan*, 1(1), 89
- Hera. Rasyidin. Hasmin, D. (2016). Pengaruh konflik peran ganda, beban kerja dan kelelahan kerja (burnout) dengan kinerja perawat wanita RSUD Lagaligo kabupaten luwu timur. *Jurnal miarai management*. Vol. 1 No. 1 2016.
- Maslach, C., dan Leiter, M. P. (2016). *Understanding the Burnout experience: recent research and is implication for psychiarty*. *Word Psychirty*. 15(2). 103-111.
- Maslichah, N., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016).

*Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 49(1), 136-362.

- Muliawati, Triyana & Frianto, A. (2020). Peran *Work-Life Balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume XX Nomor XX - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 20(20), 606–620.
- Nurendra, A. M., & Putri, M. P (2015). Model Peranan *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas Indonesian Psychological Journal*, 13 (2), 84–94.
- Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh *Work Life Balance*, *Work Overload* dan *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(1), 27.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(3)
- Patel, B. (2014). *The organisational factors that affect burnout in nurses. Paper presented at the RCN Education Conference, West Middlesex University Hospital.*
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). *Work Life Balance : A Conceptual Review. International Journal of Advances in Management and Economics*, Vol. 3, 01-17
- Ramadhan, R.Z., & Winata, H. (2025). Pengaruh Keseimbangan Kerja Hidup (*Work Life Balance*) dan Kelelahan (*Burnout*) terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Toko Indomaret Area Karang Tengah, Kota Tangerang). *SOCIORA: The Journal of Social Sciences and Humanities*.
- Rahmadani, M. G., Puspita, V., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh *Burnout* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 4(1), 97-107.
- Ramya, R. (2014). *Work Life Balance Strategies of Women. International Journal of Research and Development - A Management Review (IJRDMR)*, 21–26.

- Dhaniswari, N.M., & Sudarnice, S. (2024). Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- 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), 441-46
- Hafizh, M. A., Luh, N., & Hariastuti, P. (2021). Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : CV. XYZ). *Prosiding Senastitan: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan*, 1(1), 89
- Hera. Rasyidin. Hasmin, D. (2016). Pengaruh konflik peran ganda, beban kerja dan kelelahan kerja (burnout) dengan kinerja perawat wanita RSUD Lagaligo kabupaten luwu timur. *Jurnal miarai management*. Vol. 1 No. 1 2016.
- Maslach, C., dan Leiter, M. P. (2016). *Understanding the Burnout experience: recent research and is implication for psychiarty*. *Word Psychirty*. 15(2). 103-111.
- Maslichah, N., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 49(1), 136-362.
- Muliawati, Triyana & Frianto, A. (2020). Peran *Work-Life Balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume XX Nomor XX - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 20(20), 606–620.
- Nurendra, A. M., & Putri, M. P (2015). Model Peranan *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas Indonesian Psychological Journal*, 13 (2), 84–94.
- Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh *Work Life Balance*, *Work Overload* dan *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(1), 27.

- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(3)
- Patel, B. (2014). *The organisational factors that affect burnout in nurses. Paper presented at the RCN Education Conference, West Middlesex University Hospital.*
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). *Work Life Balance : A Conceptual Review. International Journal of Advances in Management and Economics, Vol. 3, 01-17*
- Ramadhan, R.Z., & Winata, H. (2025). Pengaruh Keseimbangan Kerja Hidup (*Work Life Balance*) dan Kelelahan (*Burnout*) terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Toko Indomaret Area Karang Tengah, Kota Tangerang). *SOCIORA: The Journal of Social Sciences and Humanities.*