

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, BURNOUT, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CAFÉ CASABAKUDAPA*THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE, BURNOUT, AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF CAFÉ CASABAKUDAPA EMPLOYEES*

Oleh :

Lestari Kakase¹
Merinda H.C. Pandowo²
Reitty L. Samadi³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

¹@gmail.com²merindapandowo@unsrat.ac.id³rsamadi@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work Life Balance, Burnout, dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan CafeCasaBakudapa baik secara simultan maupun parsial. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CafeCasaBakudapa dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang di dapatkan pengaruh Komunikasi kerja, Self-Efficacy, dan Motivasi Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CafeCasaBakudapa. berdasarkan hasil uji secara parsial dengan uji t, diketahui variabel bebas yaitu variabel Work Life Balance berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel Burnout berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disarankan agar CafeCasaBakudapa lebih memperhatikan faktor-faktor seperti Work Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Work Life Balance, Burnout, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract: This study aims to determine the influence of work communication, self-efficacy, and employee motivation on the performance of employees at J&T Manado, both simultaneously and partially. The type of data used in this study is primary data obtained through questionnaires. The population in this study includes all employees of J&T Manado, with a sample of 100 respondents. The analytical method used is multiple linear regression analysis. Based on the results, it was found that work communication, self-efficacy, and employee motivation have a significant effect on employee performance at J&T Manado. Based on partial testing using the t-test, it is known that the independent variable of work communication has a negative but significant effect on employee performance, the self-efficacy variable has a negative and significant effect on employee performance, and the employee motivation variable has a positive and significant effect on employee performance. It is recommended that the management of J&T Manado improve the communication system and enhance employees' self-efficacy through training or coaching, considering that both have a negative impact on performance. In addition, employee motivation, which has a positive and significant effect on performance, should be continuously improved through the provision of incentives, recognition, and the creation of a supportive work environment.

Keywords: Work Life Balance, Burnout, Work Environment. Employee Performance

PENDAHULUAN**Latar Belakang Penelitian**

Dinamika dan kompetisi yang kian meningkat dalam dunia usaha menuntut sektor jasa, khususnya industri kafe, untuk tidak hanya menawarkan produk berkualitas, tetapi juga mengedepankan pelayanan prima kepada pelanggan. Kualitas pelayanan yang unggul sangat bergantung pada kinerja karyawan yang optimal dimana menurut Noorrahman dan Sairin (2023) terdapat peranan kinerja yang signifikan dan positif terhadap kualitas pelayanan. Karyawan dengan kinerja tinggi merupakan aset krusial yang berkontribusi signifikan terhadap kepuasan pelanggan

dan keberlangsungan operasional bisnis. Oleh karena itu, perusahaan wajib mencermati berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, baik dari aspek internal maupun eksternal.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah *Work-Life Balance*. Karyawan yang berhasil menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan motivasi kerja yang lebih tinggi. Menurut Saina, Pio, & Rumawas (2016), peningkatan kinerja pegawai dapat diciptakan melalui kepuasan kerja dengan mengimbangi kebutuhan pegawai melalui *work-life balance* dan kompensasi. Namun, di sektor hospitality seperti kafe, jam kerja yang tidak menentu dan beban kerja yang tinggi kerap menjadi kendala dalam mencapai keseimbangan tersebut.

Selain *Work-Life Balance*, fenomena *burnout* atau kelelahan kerja juga menjadi isu krusial. Menurut Rahmadani, Puspita, & Waliamin, (2023), *Burnout* adalah merujuk pada kondisi kejenuhan dalam melakukan pekerjaan yang menyebabkan kelelahan fisik, emosional, dan mental. *Burnout*, yang ditandai dengan kelelahan emosional, penurunan motivasi, dan perasaan tidak berdaya, berdampak langsung pada produktivitas dan semangat kerja karyawan. Dalam jangka panjang, *burnout* tidak hanya menurunkan kinerja, tetapi juga meningkatkan tingkat turnover karyawan, yang pada akhirnya merugikan perusahaan.

Faktor lain yang tak kalah penting adalah lingkungan kerja. Menurut Lestary dan Chaniago (2017:95), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan dikarenakan kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan suportif mampu membangkitkan semangat kerja dan menciptakan suasana kerja yang positif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat memicu konflik, stres, bahkan menurunkan loyalitas karyawan.

Menjaga kinerja karyawan tetap optimal menjadi tantangan besar, terutama di industri jasa seperti café yang menuntut pelayanan prima dan jam kerja fleksibel. Café Casabakudapa sebagai salah satu usaha kuliner yang terus berkembang, mengandalkan performa karyawan untuk menciptakan pengalaman pelanggan yang positif. Namun demikian, dalam pengamatan awal, muncul indikasi bahwa sebagian karyawan mengalami kelelahan kerja, stres, dan penurunan motivasi. Hal ini diduga berkaitan dengan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*), seperti waktu istirahat yang terbatas, jam kerja shift yang panjang, serta waktu libur yang tidak selalu bersamaan dengan hari besar nasional atau hari raya keagamaan. Selain itu, tekanan kerja yang tinggi dan tuntutan pelayanan yang konstan dapat menyebabkan *burnout*, ditandai dengan kelelahan emosional, penurunan semangat kerja, hingga rasa tidak puas terhadap pencapaian diri. Di sisi lain, faktor lingkungan kerja juga berperan penting. Ketika suasana kerja tidak mendukung—misalnya dalam hal hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis, fasilitas kerja yang tidak memadai, atau kondisi ruang kerja yang kurang nyaman—hal ini dapat memperburuk kondisi psikologis maupun fisik karyawan. Kombinasi dari ketiga faktor tersebut, yakni *work life balance* yang terganggu, *burnout* yang tinggi, dan lingkungan kerja yang tidak ideal, diduga berdampak langsung pada penurunan kinerja karyawan, baik dari segi produktivitas, kualitas pelayanan, maupun kehadiran. Café Casabakudapa, sebagai salah satu pelaku usaha di industri kuliner lokal, menghadapi tantangan serius dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Mengingat pentingnya faktor-faktor yang telah disebutkan, penelitian ini menjadi krusial untuk mengkaji secara mendalam sejauh mana *Work-Life Balance*, *burnout*, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan di Café Casabakudapa.

Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout*, dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Untuk Mengetahui pengaruh *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Untuk Mengetahui pengaruh *Burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Untuk Mengetahui pengaruh Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang ilmu dan praktik manajemen yang berfokus pada pengelolaan aspek manusia dalam organisasi secara strategis dan terintegrasi. Proses ini meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap seluruh aktivitas yang berkaitan dengan tenaga kerja, mulai dari rekrutmen, pengembangan, hingga pemeliharaan hubungan kerja. Menurut Hasibuan (2017),

MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

Work Life Balance

Work-life balance adalah suatu keadaan di mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya secara proporsional, sehingga tidak terjadi konflik antara peran profesional dan peran pribadi. Keseimbangan ini penting untuk menjaga kesejahteraan fisik, emosional, dan sosial individu, serta meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas hidup secara keseluruhan (Wardani & Firmansyah, 2021:8). *Work-Life Balance* merupakan Keadaan yang sejahtera yang ditunjukkan dari dalam diri, memungkinkan seseorang berhasil mengelola berbagai tanggung jawab di rumah, ditempat kerja dan lingkungan masyarakat.

Burnout

Burnout adalah kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh stres berkepanjangan, terutama yang berkaitan dengan pekerjaan. Burnout membuat seseorang merasa kehabisan energi, kehilangan motivasi, dan menjadi kurang efektif dalam menjalankan tugasnya. Menurut Indrian (2020), *burnout* adalah kondisi stress kronis di mana individu merasa lelah secara fisik, mental dan emosional akibat pekerjaannya. *Burnout* merupakan suatu keadaan yang mencerminkan reaksi emosional pada karyawan dalam pelayanan kemanusiaan (*human services*), dan bekerja dengan masyarakat (Ali, Zulkifli, & Nurqamar, 2021).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi yang melingkupi tempat kerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi kenyamanan, kesejahteraan, dan produktivitas karyawan. Menurut Latif dkk. (2022), lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai menjalankan aktivitas kerjanya sehari-hari. Lingkungan yang mendukung dan nyaman akan menciptakan rasa aman serta mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Selain itu, kondisi lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kondisi emosional karyawan. Jika seseorang merasa nyaman dan senang berada di lingkungan tempat ia bekerja, maka ia akan merasa betah dan termotivasi untuk menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini akan membuat penggunaan waktu kerja menjadi lebih efisien dan berpotensi meningkatkan pencapaian kerja secara keseluruhan.

Kinerja Karyawan

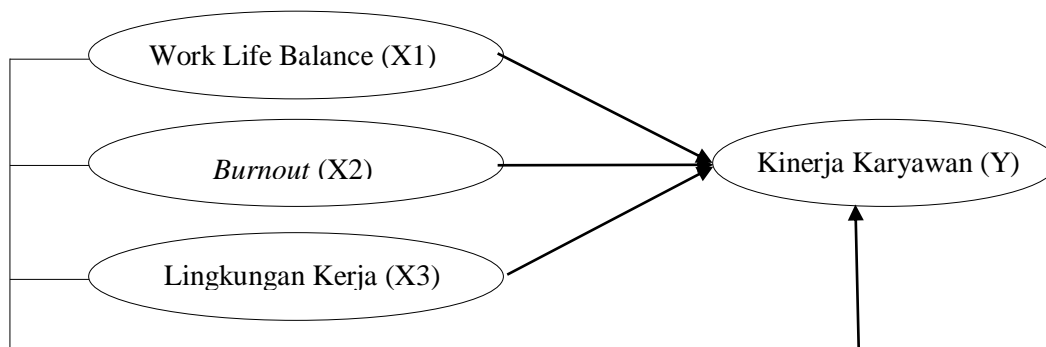
Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana seorang karyawan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Hasibuan (2017), Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Lukmiati, Samsudin, & Jhoansyah (2020) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Work Life Balance dalam meningkatkan kinerja karyawan staff produksi PT. Muara Tunggal. Jumlah responden sejumlah 46 orang dengan menggunakan survey melalui kuesioner Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Dhaniswari & Sudarnice (2024) bertujuan untuk mengetahui pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kinerja karyawan gen Z di Kota Denpasar. Populasi sasaran penelitian ini adalah Generasi Z yang tinggal di Kota Denpasar, namun jumlah tersebut belum dapat dihitung secara pasti. Sampel dikumpulkan sebanyak 30 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan burnout berpengaruh negative.

Penelitian Ahmad, Mappamiring, & Mustari (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. Dimana sampel dalam penelitian ini berupa 55 orang dan 9 orang informan di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba.

Model Penelitian**Gambar 1. Model Penelitian***Sumber : Kajian Teori, 2025***Hipotesis Penelitian**

- H1: *Work Life Balance*, *Burnout*, dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2: *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H3: *Burnout* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H4: Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Metode yang di gunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif sebagai cara untuk mendapatkan data. Hasil data yang didapat akan menjadi penjelasa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sehingga teknik kuantitatif merupakan penelitian berbentuk numerik atau angka dan cenderung menggunakan logika hipotetik verifikatif, dimulai dengan berfikir deduktif untuk menurunkan hipotesis, kemudian melakukan pengujian di lapangan. Kesimpulan dan hipotesis ditarik berdasarkan data empiris (Suryani dan Hendryadi, 2015).

Populasi , Besaran sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam peneltian ini adalah 30 karyawan CafeCasaBakudapa dan seluruh populasi dijadikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yang dinamakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2018), sampel jenuh adalah Teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh populasi sebagai responden atau sampel. Dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapat atau dikumpulkan secara langsung melalui kusioner yang disusun dengan teknik wawancara. Sumber data yang di dapat merupakan karyawan CaféCasaBakudapa yang menjadi narasumber langsung pada penelitian ini. Dan untuk data sekunder adalah data yang diperoleh dari beberapa sumber data hasil penelitian atau artikel yang dapat mendukung dan memenuhi informasi yang diperlukan dalam penelitian.

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator
<i>Work Life Balance</i> (X1)	Keseimbangan kehidupan dan kerja adalah sejauh mana individu sama-sama terlibat dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga mereka	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi 2. Bertanggung jawab terhadap perusahaan dan keluarga 3. Memiliki kehidupan sosial di luar perusahaan 4. Memiliki waktu untuk melakukan hobi

Burnout (X2)	Burnout adalah reaksi depresif terhadap stres kerja kronis, ditandai dengan kelelahan emosional, keterasingan, dan perasaan tidak efektif.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelelahan emosional 2. Depresionalisasi 3. Pengerunan rasa pencapaian diri
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah kondisi di mana karyawan bekerja, termasuk interaksi dengan atasan, rekan kerja, peralatan, serta kondisi fisik dan nonfisik lainnya yang berpengaruh terhadap kenyamanan dan kinerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah sejauh mana seorang karyawan menyelesaikan tugas pekerjaan yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas dalam menggunakan sumber daya 5. Kehadiran

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Semakin tinggi validitas instrumen menunjukkan semakin akurat alat pengukur itu mengukur suatu data.. Dasar pengambilan keputusannya yaitu, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut valid.

Instrumen reliabel merupakan instrumen yang digunakan dalam penelitian beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data layak diuji. Untuk menguji tingkat realibilitas instrument dilakukan melalui uji internal consistency dengan menggunakan koefisien realibilitas. Nilai koefisien bernilai antara 0,6 dipertimbangkan kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang bertujuan untuk menilai sebaran data pada kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan, berdistribusi normal atau di ambil dari populasi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah uji untuk mengetahui apakah terdapat interkorelasi antara variabel-variabel independent yang digunakan pada penelitian ini. Adanya hubungan multikolinieritas apabila nilai Tolerance value tidak lebih dari $>0,10$ dan VIF <10 .

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui dalam model regresi terjadi atau tidak penyimpangan varian residual yang tidak konstan. Sebab varian yang layak digunakan adalah dengan model regresi homokedastisitas, oleh karenanya jika nilai probability Sig. $> 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Uji Koefisien korelasi berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi berganda (R) merupakan alat statistik, tujuannya adalah untuk mengukur sejauh mana keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel tetap. Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

Uji Hipotesis

Uji F dan Uji T

Uji F digunakan untuk menguji variabelvariabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji f dilakukan dengan membanding nilai F dengan nilai yang ada pada F tabel, dengan ketentuan sebagai berikut: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 di terima; dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_1 di tolak

Uji T dengan ketentuan apabila T hitung $> T$ tabel atau T statistik $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach's Alpha	Status
<i>Work Life Balance</i> (X_1)	$X_{1.1}$	0,032	Valid	0,613	Reliabel
	$X_{1.2}$	0,002	Valid		
	$X_{1.3}$	0,004	Valid		
	$X_{1.4}$	0,005	Valid		
	$X_{1.5}$	0,037	Valid		
	$X_{1.6}$	0,006	Valid		
	$X_{1.7}$	0,002	Valid		
	$X_{1.8}$	0,000	Valid		
<i>Burnout</i> (X_2)	$X_{2.1}$	0,015	Valid		
	$X_{2.2}$	0,038	Valid		
	$X_{2.3}$	0,007	Valid		
	$X_{2.4}$	0,001	Valid		
	$X_{2.5}$	0,040	Valid		
	$X_{2.6}$	0,012	Valid		
	$X_{2.7}$	0,000	Valid		
	$X_{2.8}$	0,015	Valid		
Lingkungan Kerja (X_3)	$X_{3.1}$	0,000	Valid		
	$X_{3.2}$	0,000	Valid		
	$X_{3.3}$	0,000	Valid		
	$X_{3.4}$	0,000	Valid		
	$X_{3.5}$	0,000	Valid		
	$X_{3.6}$	0,001	Valid		
	$X_{3.7}$	0,001	Valid		
	$X_{3.8}$	0,004	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	$Y_{1.1}$	0,000	Valid		
	$Y_{1.2}$	0,000	Valid		
	$Y_{1.3}$	0,000	Valid		
	$Y_{1.4}$	0,000	Valid		
	$Y_{1.5}$	0,000	Valid		
	$Y_{1.6}$	0,000	Valid		
	$Y_{1.7}$	0,000	Valid		
	$Y_{1.8}$	0,000	Valid		
	$Y_{1.9}$	0,026	Valid		

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2025

Hasil pada tabel 2 menunjukkan bahwa item-item pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan valid karena nilai korelasinya memiliki tingkat signifikansi dari 0,05 dan pernyataan pada uji reliabilitas dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji *One sample K-S* pada Tabel 3 didapati nilai signifikansi sebesar 0,188 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,188 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji One Sample Kolgomorov-Smirnov

One-Sample Kolgomorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.15588814
Most Extreme Differences	Absolute		.133
	Positive		.133
	Negative		-.097
Test Statistic			.133
Asymp Sig. (2-tailed)			.188

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2025

Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinearitas****Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Work Life Balance	.392	2.550
Burnout	.987	1.013
Lingkungan Kerja	.394	2.537

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance value* tidak lebih dari $> 0,10$ dan $VIF < 10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel independent *Work Life Balance* (X1), *Burnout* (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) tidak terdapat hubungan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas**Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-8.280	7.140		-1.160	.257
Work Life Balance	.203	.112	.363	1.818	.081
Burnout	.015	.076	-.036	-.203	.841
Lingkungan Kerja	.119	.106	.221	1.122	.272

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2025

Dari hasil uji pada tabel 5 didapatkan nilai *Sig.* pada masing-masing variabel sebesar, *Work Life Balance* = 0,081, *Burnout* = 0,841, dan Lingkungan Kerja = 0,272, nilai tersebut lebih besar dari nilai standar 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 6. Uji Analisis Linier Berganda dan uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.874	13.644		1.017	.000
Work Life Balance	.190	.213	.169	.890	.382
Burnout	-.011	.146	-.014	.078	.939
Lingkungan Kerja	.296	.138	.265	2.664	.013

Berdasarkan Tabel 6 maka dapat dibentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 13.874 + 0,190X_1 + -0,011X_2 + 0,538X_3$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan adanya hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) secara parsial. Maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai α adalah 13.874 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja Karyawan belum di pengaruhi oleh variabel lain artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Work Life Balance X1, Burnout X2, Lingkungan Kerja, X3, maka Kinerja Karyawan CafeCasaBakudapa tidak berubah atau tetap 13.874.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel X1 sebesar 0,190 menunjukkan bahwa variabel Work Life Balance memiliki arah positif yang berarti setiap peningkatan variabel Work Life Balance sebesar 1 % maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,190
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel X1 sebesar -0,011 menunjukkan bahwa variabel Burnout memiliki arah yang berlawanan yang berarti setiap peningkatan variabel Burnout sebesar 1 % maka Kinerja Karyawan akan menurun sebesar -0,011 dengan asumsi variabel Work Life Balance X1 dan Lingkungan Kerja X3 adalah Konstan.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel X3 sebesar 0,538 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki arah positif yang berarti setiap peningkatan variabel Lingkungan Kerja sebesar 1 % maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,538.

Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.464	.215	.125	3.333

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa nilai Koefisien determinasi (R^2) adalah 0,215 ini menunjukan bahwa pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 21,5% sisanya 78,5% di pengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8. Uji F

ANOVA					
Model	Sum Of Squares	DF	Mean Square	F	Sig
Regression	79.171	3	26.390	2.376	.093
Residual	288.829	26	11.109		
Total	368.000	29			

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 8, Uji F menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 2.376 < f_{tabel} sebesar 2,975, dan nilai signifikansi untuk variabel *Work Life Balance* (X1), *Burnout* (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan tidak berpengaruh signifikan.

Uji T

Tabel 6 menunjukkan:

1. Nilai thitung untuk variabel Work Life Balance (X1) sebesar 0,382 lebih kecil dari ttabel sebesar 1,705 dengan tingkat signifikan 0,382>0,05 menunjukan bahwa Work Life Balance (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y) CafeCasaBakudapa Manado.
2. Nilai thitung untuk variabel Self Efficacy (X2) sebesar -0,078 lebih kecil dari ttabel 1,705 dengan tingkat signifikan 0,939>0,05 menunjukan Burnout (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) CafeCasaBakudapa Manado.

3. Nilai thitung untuk variabel Motivasi karyawan (X3) sebesar 2.664 lebih besar dari ttabel sebesar 1,705 dengan tingkat signifikan $0,013 < 0,05$ menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) CafeCasaBakudapa Manado.

Pembahasan

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis secara parsial pengaruh *Work Life balance* terhadap Kinerja karyawan ditemukan bahwa hasilnya berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun terdapat kecenderungan bahwa semakin seimbang kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seorang karyawan, maka kinerjanya cenderung meningkat, tetapi hubungan tersebut tidak cukup kuat atau tidak konsisten dalam memengaruhi hasil kerja secara statistik pada populasi yang diteliti. Ketidak signifikan ini bisa disebabkan oleh beberapa factor seperti kondisi kerja di CafeCasaBakudapa yang memiliki jam kerja panjang dan terbatasnya hari libur, mungkin menyebabkan persepsi karyawan terhadap *work life balance* menjadi homogen, sehingga variasi data menjadi rendah. Akibatnya, meskipun sebagian karyawan merasa memiliki keseimbangan hidup yang baik, hal itu tidak serta-merta menghasilkan peningkatan performa kerja yang signifikan. Selain itu, faktor lain seperti insentif, budaya kerja, dan hubungan interpersonal diduga lebih dominan dalam memengaruhi kinerja. Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Lukmiati, Samsudin, & Jhoansyah (2020) yang menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis secara parsial pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja karyawan ditemukan bahwa hasilnya berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa kemungkinan seperti tidak semua karyawan yang mengalami burnout menunjukkan penurunan kinerja secara langsung. Beberapa karyawan mungkin tetap berusaha mempertahankan performa kerja meskipun dalam kondisi kelelahan secara fisik dan emosional, baik karena tanggung jawab profesional maupun tekanan dari lingkungan kerja. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Dhaniswari & Sudarnice (2024) yang menemukan burnout berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis secara parsial pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan ditemukan bahwa hasilnya berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh yang signifikan ini menegaskan bahwa suasana kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung aktivitas kerja secara langsung mampu meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam konteks CafeCasa Bakudapa, di mana beban kerja cukup tinggi karena operasional berlangsung setiap hari dengan sistem shift, keberadaan lingkungan kerja yang mendukung sangat krusial untuk menjaga semangat dan fokus kerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang positif juga menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, baik secara fisik maupun psikologis. Hasil penelitian ini selaras dengan Ahmad, Mappamiring, & Mustari (2020) yang adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba.

PENUTUP

Kesimpulan

1. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Cafecasabakudapa Manado.
2. *Burnout* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Cafecasabakudapa Manado.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Cafecasabakudapa Manado
4. *Work Life Balance*, *Burnout*, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Cafecasabakudapa Manado.

Saran

1. CafeCasabakudapa perlu tetap memperhatikan dan mengelola aspek *Work Life Balance*, *Burnout*, dan Lingkungan Kerja secara optimal. Misalnya, dengan memberikan jadwal kerja yang fleksibel, menyediakan ruang untuk pemulihan stres, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Upaya ini penting untuk menjaga kesejahteraan karyawan dan mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan variabel yang diteliti, serta mempertimbangkan metode campuran (*mixed methods*) agar dapat menggali lebih dalam persepsi karyawan dan kondisi yang memengaruhi kinerja mereka. Pendekatan ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap hubungan antara variabel-variabel organisasi dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A.J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/7325>
- Dhaniswari, N. M. P., & Sudarnice, S. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 53–62. <https://journal.umpo.ac.id/index.php/ASSET/article/view/8910>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, Vol. 3 No. 2, 94–103. <https://jurnal.polban.ac.id/an/article/view/937>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suryani, & Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- 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*, Vol. 4, No. 1, 97–107. <https://jurnal.binamandiri.ac.id/index.php/jmbk/article/download/121/80>
- Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wardani. L. M. I & Firmansyah. R. (2021). *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh*. Pekalongan: Nasya Expanding Management (NEM)
- Indrian, E. (2020). Pengaruh Burnout Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Tenaga Pendidik Sman 1 Karangnunggal Di Tasikmalaya. *Jurnal Riset Mahasiswa (BRAINY)*, 1(2), 16–21. <https://brainy.feb.unpas.ac.id/index.php/brainy/article/download/4/5>
- Ali, M., Zulkifli, A., & Nurqamar, I.F. (2021). *Manajemen Burnout: Konsep dan Implementasi*. UPT Unhas Press.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *Seiko: Journal Of Management & Business*, 5(1), 585–591. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/1795/www.turnitin.com/>
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Saina, I.V, Pio, R.J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/12892>

Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020) Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi Pt. Muara Tunggal Cibadak - Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol. 3, No. 3, 46-50. <http://jurnalfesustjogja.ac.id/index.php/ekobis/article/view/1688>

