



## Peran Kelelahan Emosional Pada Pemediasian Work Life Balance Terhadap Kinerja Proyek Pada Software House di Wilayah Malang Raya

**Krismi Budi Sienatra**

Universitas Ciputra

[krismi.budi@ciputra.ac.id](mailto:krismi.budi@ciputra.ac.id)

**Uki Yonda Aseptia**

Universitas Ma Chung

[uki.yonda@machung.ac.id](mailto:uki.yonda@machung.ac.id)

**Abstract.** *The current work environment that is enacted is designed to have work interactions that have a positive impact on the personal life domain of employees and in particular they impact work-life balance. This research was conducted by examining the relationship between work life balance and project performance and emotional exhaustion as a mediation. The population in this study were software developer workers in Malang Raya with a total of 21 software houses. The sample technique uses non-probability, the number of respondents is 126 respondents. Data processing using SMART PLS 3.0 software. The results showed that emotional exhaustion had a significant negative effect on the project performance of professionals working in software development projects. Work-life balance has a significant negative effect on project emotional exhaustion of professionals working in software development projects. Work-life balance does not significantly affect the project performance of professionals working in software development projects. Emotional exhaustion perfectly mediates the effect of work life balance on the project performance.*

**Keywords:** *emotional exhaustion, project performance, work-life balance .*

**Abstrak.** Lingkungan kerja saat ini yang diberlakukan dirancang memiliki interaksi kerja yang memiliki dampak positif pada domain kehidupan pribadi karyawan dan secara khusus mereka berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian ini dilakukan dengan meneliti kaitan work life balance dan kinerja proyek dan kelelahan emosional sebagai mediasinya. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja developer software di Malang Raya dengan total 21 software house. Teknik sampel menggunakan non probabilitas, jumlah responden 126 responden. Pengolahan data menggunakan software SMART PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan kelelahan emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja proyek para profesional yang bekerja di proyek pengembangan software. Work-life balance berpengaruh negatif signifikan terhadap kelelahan emosional proyek para profesional yang bekerja di proyek pengembangan software. Work-life balance tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja proyek para profesional yang bekerja di proyek pengembangan software. Kelelahan emosional memediasi sempurna pengaruh work life balance terhadap kinerja proyek para profesional yang bekerja di proyek pengembangan software.

**Kata kunci:** kelelahan emosional, kinerja proyek, work life balance.

## LATAR BELAKANG

Kerja memiliki arti yang sangat penting dalam kehidupan manusia, kerja dapat mengarahkan energi kehidupan untuk tujuan yang bermakna. Kerja memiliki peran besar dalam kesehatan mental yang rileks sebagai hasil dari kepuasan. Manusia menghabiskan sebagian besar waktunya di tempat kerja, kinerja dan produktivitasnya meningkat karena tingkat kepuasan mereka (Çetinkanat & Kösterelioğlu, 2016). Kinerja seseorang tentunya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang membuat kinerja seseorang menjadi buruk bahkan berdampak pada kinerja organisasi (Widyastuti & Rahardja, 2018).

Kinerja karyawan merupakan produktivitas dari setiap karyawan. Dalam hubungan ini, karyawan yang menikmati partisipasi lebih besar dalam pengambilan keputusan akan lebih produktif daripada mereka yang tidak. Karyawan yang berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan merasa diistimewakan dan akan mengembangkan keterikatan yang lebih kuat pada organisasi, yang pada gilirannya menghasilkan tingkat kinerja karyawan yang lebih tinggi (Lam et al., 2002). Dengan demikian, variabel stres seperti *work-family* atau *family-work* dapat mengganggu loyalitas dan partisipasi karyawan, yang dapat mempengaruhi kinerja secara positif atau negatif.

Lingkungan kerja saat ini yang diberlakukan dirancang memiliki interaksi kerja yang memiliki dampak positif pada domain kehidupan pribadi karyawan dan secara khusus mereka berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja. Ketergantungan antara lingkungan kerja dan kehidupan telah diakui para peneliti dapat mempengaruhi secara positif atau negatif domain lainnya (Greenhaus et al., 2003) . Dari perspektif ini, kemampuan yang lebih baik untuk mengelola *work life balance* mengurangi stres dan kelebihan beban dan dapat meningkatkan kreativitas individu, yang bertujuan pada akhirnya meningkatnya kinerja mereka.

*Work-Life Balance* berkontribusi pada kehidupan yang sehat, bahagia, dan sukses. Itu selalu menjadi perhatian utama bagi individu yang menginginkan kualitas keseimbangan kerja-kehidupan yang baik dan pada akhirnya kualitas hidup yang baik (Guest, 2002). Bahaya *Work-Life Inbalance* telah dipertimbangkan oleh para ahli lapangan sekitar 25 tahun yang lalu (Lewis et al., 2007). Secara umum, ada tiga kekhawatiran utama telah dikemukakan oleh para sarjana tentang ketidakseimbangan kehidupan kerja karena dipengaruhi oleh pengaruh teknologi: pertama, perkembangan di tempat kerja yang dapat mengancam keseimbangan kehidupan kerja. Kedua, sifat aktivitas kerja yang berubah, dan terutama tugas-tugas yang terkait dengan teknologi menuntut pengetahuan terkini di lapangan. Ketiga, tuntutan pekerjaan yang berubah (Guest, 2002) yang dapat mempengaruhi individu dan kehidupannya di luar lingkungan kerja.

*Work-Life Balance* perlu diupayakan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Jika kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka tidak seimbang, stres dan tekanan akan tercipta dalam diri karyawan, yang mengakibatkan penurunan produktivitas kerja. Dengan diterapkannya *work-life balance* yang baik bagi setiap karyawan, diharapkan terjadi peningkatan kinerja yang signifikan yang berdampak pada peningkatan keuntungan perusahaan (Foanto, 2020). Negara-negara yang memprioritaskan *work-life balance* sebagai kebijakan memiliki dampak positif yang kuat bagi masyarakat secara keseluruhan. Negara-negara seperti Finlandia dan Norwegia memiliki tingkat konflik kehidupan kerja yang lebih rendah daripada Inggris, Prancis, dan Portugal karena model keluarga mereka yang spesifik (Crompton & Lyonette, 2006). Kebijakan *work-life balance* yang efektif yang diterapkan oleh organisasi harus memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk tetap berhubungan secara sosial dengan masyarakat sambil mengendalikan biaya dan perputaran serta meningkatkan produktivitas (Beauregard & Henry, 2009).

Kegagalan menciptakan situasi *work life balance* menimbulkan kelelahan emosional ditandai sebagai keadaan psikologis dari penipisan sumber daya, yaitu stres fisik atau emosional yang dipicu oleh overload pekerjaan (Lee & Madera, 2019; Nauman et al., 2018). Kelelahan emosional terjadi ketika karyawan harus melakukan investasi sumber daya yang cukup besar dalam mengatasi stres di tempat kerja. Ketika karyawan merasa bahwa mereka secara emosional berlebihan dan dilemahkan di tempat kerja, seringkali karena keterlibatan dalam keadaan atau situasi yang menantang secara emosional, cenderung ada efek tidak langsung dalam hal bagaimana mereka bereaksi terhadap pekerjaan atau keluarga (Liu et al., 2015). Jadi, ketika karyawan merasa terkuras secara emosional di tempat kerja, mereka cenderung membawa beban tersebut ke rumah. Reaksi yang mungkin ditunjukkan oleh karyawan yang kelelahan secara emosional adalah menarik diri dari situasi mengancam yang lazim (Cole et al., 2010). Sebagian besar ini ditunjukkan oleh perilaku yang mencakup menyendiri secara emosional dari pekerjaan, istirahat lebih lama, absen dari pekerjaan, melewatkan tugas pekerjaan, dan datang terlambat ke tempat kerja (Wang & Wang, 2017).

Penelitian terdahulu dilakukan dalam meneliti kaitan *work life balance* dan kinerja proyek sudah banyak, namun masih adanya celah dimana dalam tahapan stress belum dilakukan. Dimana ketidakseimbangan *work life balance* dapat memicu stress lain yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Dalam mengisi kesenjangan, penelitian ini menggunakan pendekatan teori Conservation of Resources (COR). Teori Conservation of Resources (COR) terdiri dari beberapa teori stres dan memberikan wawasan hubungan antara pekerjaan dan keluarga (Hobfoll & Ford, 2007). Teori COR menunjukkan bahwa orang mengalami stres dari

kehilangan aktualisasi atau terancam sumber daya (Hobfoll & Ford, 2007) mengarah untuk terjadi konflik dalam antarmuka antara pekerjaan dan keluarga. Stresor kerja negatif menghambat kemampuan bawahan untuk tampil peran keluarga mereka, yang dapat mengakibatkan konflik antar-peran di bentuk konflik pekerjaan-keluarga dan ketidakpuasan hidup (Nauman et al., 2018). Penelitian ini meneliti pada pegawai software developer Di Daerah Malang Raya pada periode mereka mendapatkan proyek dalam pengerjaan software.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Teori Conservation of Resources**

Teori Conservation of resources (COR) mengkaji dan menggambarkan sifat stres psikologis dan kemungkinan konsekuensinya. Secara tradisional, teori stres telah berkonsentrasi pada penilaian individu orang situasi stres sebagai faktor penentu seberapa besar penderitaan yang akan mereka alami (Hobfoll & Ford, 2007). teori COR menyatakan bahwa stres bukanlah produk yang pertama atau terutama penilaian individu atas peristiwa, tetapi hal itu telah terjadi pusat lingkungan, sosial, dan basis budaya di hal tuntutan pada orang untuk memperoleh dan melindungi keadaan yang menjamin kesejahteraan mereka dan menjauhkan diri dari ancaman terhadap kesejahteraan. Teori COR berpendapat bahwa stres berasal dari kesulitan mencapai tujuan bersama yang menjadi tujuan para anggota dari budaya berusaha (Hobfoll & Ford, 2007). Dalam hal ini, stres sebagian besar budaya ditentukan karena sebagian besar tuntutan utama ditempatkan pada orang memiliki konteks sosial bersama dan budaya itu adalah fenomena sosial

### **Work Life Balance**

Work-life balance adalah keseimbangan antara dua peran yang sama sekali berbeda yang dilakukan individu, yaitu peran pekerjaan dan keluarga, yang membawa kepuasan bagi kehidupan pemegang peran tersebut (Shaffer et al., 2016). Keseimbangan kehidupan kerja menentukan berapa banyak waktu yang tersedia bagi seorang karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan keluarga dan pekerjaan. Dengan demikian, keseimbangan kehidupan kerja adalah rasio pembagian waktu oleh seorang karyawan antara pekerjaan dan keluarga. Ketidakseimbangannya dalam bentuk apa pun, saat pekerjaan meluap ke ranah keluarga atau masalah keluarga tumpah ke ranah kerja, merupakan penyebab potensial dari stres dan sikap kerja yang tidak konstruktif, yang berhubungan positif dengan kelelahan (Tziner et al., 2015).

(Lazăr et al., 2010) telah mengutip model yang dikembangkan untuk work-life balance oleh (Scope, 1998), di mana "ketidakseimbangan" telah didefinisikan sebagai stres kerja, yang meliputi kurangnya energi dan waktu untuk aktivitas di luar kerja setelah jam kerja yang panjang, perasaan terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi. Studi menerbitkan berbagai hasil ketidakseimbangan yang berhubungan dengan pekerjaan dan kesehatan dalam keseimbangan kerja-hidup dengan bukti kepuasan hidup dan pekerjaan yang terhambat. Efek yang berhubungan dengan kesehatan termasuk masalah minum dan tekanan darah meningkat, gangguan mental, lebih sering depresi, kelelahan dan gejala lainnya yaitu kurangnya kelelahan dan nafsu makan (Irfan et al., 2023). Karyawan yang bekerja lembur berada pada ancaman kelelahan yang luas. Akibat bekerja, karyawan lembur mungkin mengalami kelelahan, perubahan suasana hati, lekas marah dan penurunan kinerja pekerjaan.

H1 : Ketidakseimbangan work life balance berpengaruh pada kelelahan emosional

### **Kelelahan Emosional**

Kelelahan emosional adalah “perasaan emosional yang berlebihan dan terkuras dari sumber daya diri emosional seseorang.” Kondisi kerja, terutama psikologis aspek, sangat penting karena mereka dapat merangsang atau menghalangi karyawan kenyamanan dan merusak inovasi (Koch & Adler, 2019). Kelelahan emosional mengacu pada keadaan frustrasi emosional dan mental yang berlebihan stres yang mengarah pada depersonalisasi dan kelelahan yang tinggi (Chen et al., 2021). Dia dianggap sebagai inti dari sindrom burnout, yang umumnya dialami oleh individu yang berinteraksi dengan klien dan pelanggan. Gejala kelelahan emosional termasuk ketakutan akan prospek untuk kembali bekerja, peningkatan ketidakhadiran, penurunan harga diri, depresi, insomnia dan penarikan diri dari organisasi atau profesi. Organisasi perlu untuk memulai hubungan yang berkualitas antara karyawan dan penyelia mereka karena mereka dapat menampilkan emosi yang otentik, yang sangat penting dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain sambil mengoreksi perilaku interpersonal (Medler-Liraz & Seger-Guttman, 2018). Emosi karyawan menentukan sikap mereka terhadap organisasi ketika mereka secara emosional lelah. Karyawan menjadi tidak berdaya dan menurunkan kepercayaan mereka terhadap organisasi (Son, 2014).

H2 : Kelelahan emosional berpengaruh pada kinerja proyek

### **Kinerja Proyek**

Kinerja proyek dapat diukur dengan berbagai cara seperti proyek dikompetisikan dalam perencanaan biaya dan jadwal (Irfan et al., 2023) dan untuk memastikan bahwa proyek berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi atau mencapai kepuasan pelanggan, sementara banyak yang mempertimbangkan peningkatan kolaborasi, komunikasi yang efektif dan

keterlibatan pemangku kepentingan sebagai kriteria keberhasilan (Sirisomboonsuk et al., 2018). Untuk mempelajari kinerja proyek dan bagaimana hal itu akan dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja dan kelelahan kerja, penting untuk memahami langkah-langkah kinerja proyek (Lindhard & Larsen, 2016). Standar pengukuran kinerja proyek dengan metrik yang sulit seperti menyelesaikan proyek sesuai jadwal dengan garis biaya yang ditentukan, perencanaan dan mengikuti untuk mencapai target, ruang lingkup proyek, risiko proyek, persyaratan kualitas proyek, persyaratan keselamatan, lingkungan, kesehatan dan keamanan membuat pengukuran kinerja proyek lebih berat (Irfan et al., 2023). Kebutuhan untuk menyelesaikan proyek dengan tepat waktu dan sesuai metrik menyebabkan memakan waktu panjang yang dapat mengganggu work life balance.

Stres terkait pekerjaan menyebabkan kelelahan fisik atau emosional seorang karyawan yang dapat mengakibatkan depresi berat, penurunan produktivitas, kerentanan terhadap penyakit serius. Seorang karyawan dengan stres kerja menjadi sinis di tempat kerja, lebih mudah marah dan kesal dengan rekan kerja, pelanggan atau klien. Penelitian menunjukkan bahwa kondisi tertentu mendorong pengalaman yang tidak diinginkan yang dapat menyebabkan kelelahan (Bianchi & Brisson, 2019). Kelelahan emosional memiliki efek buruk pada individu dan organisasi termasuk perilaku negatif terhadap tanggung jawab profesional, kurangnya gairah bekerja, kinerja menurun, meninggalkan organisasi. Studi mengungkapkan bahwa penurunan performa kerja, hubungan keluarga yang terganggu dan berbagai masalah kesehatan disebabkan oleh stres kerja yang dicirikan adanya kelelahan emosional.

H3 : Ketidakseimbangan Work life balance berpengaruh pada kinerja proyek.

H4 : Work life balance mempengaruhi kinerja proyek yang dimediasi oleh kelelahan emosional

## **METODE PENELITIAN**

### ***Populasi dan Sampel***

Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah pekerja developer software di Malang Raya dengan total ada 21 software house. Teknik sampel menggunakan non probabilitas yang berkisar 126 responden berdasarkan keinginan mereka untuk bersedia berpartisipasi. Kuesioner didistribusikan kepada para pekerja developer software di berbagai tempat yang tergabung pada 21 software house. Responden dipilih secara random tanpa mengecualikan berasal dari software house tertentu, peran, jenis kelamin, dan status pekerja. Kuesioner disebar melalui email, platform sosial media, seperti LinkedIn untuk mendapat informasi tentang profil dari responden. Dari 126 kuesioner yang disebar kepada para responden didapatkan jumlah akhir

responden yang mengirimkan kembali kuesioner dan dapat digunakan sebanyak 97 kuesioner. Sisa kuesioner yang tidak dapat digunakan karena adanya isian yang tidak lengkap, kuesioner tidak kembali, dan pengisian yang mengalami pengisian ganda

### ***Alat Analisis***

Data yang dikumpulkan dari penelitian ini menggunakan kuesioner diolah dan membuang data yang tidak dapat dipakai atau diolah karena adanya isian yang tidak lengkap, kuesioner tidak kembali, dan pengisian yang mengalami pengisian ganda. Pengolahan data menggunakan software SMART PLS 3.0 untuk melakukan pengujian validitas dan reliabilitas dari setiap item kuesioner Kemudian dilanjutkan melakukan pengujian hipotesis hubungan antar variabel.

### ***Variabel Penelitian***

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen work life balance, variabel dependen kinerja proyek, dan variabel mediasi kelelahan emosional. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini beserta item pengukuran dapat dilihat di tabel dibawah ini :

**Tabel 1. Variabel Penelitian**

| <b>Variabel</b>                                  | <b>Item Pengukuran</b>   |
|--|--|
| <b>Work Life Balance (Aruldoss et al., 2021)</b> | Kecukupan waktu bersama keluarga<br>Kecukupan waktu mengurus anak anak<br>Kecukupan waktu mengurus orang tua lansia<br>Kecukupan waktu menghadiri acara sosial ketika<br>Kecukupan waktu melakukan pemeriksaan Kesehatan<br>Mampu menjaha pekerjaan dan keluarga dengan jadwal yang tepat                |
| <b>Kelelahan Emosional (Chen et al., 2021)</b>   | Kelelahan bekerja di perusahaan<br>Kelelahan bekerja karena tuntutan berlebih<br>Perasaan tertekan dari atasan<br>Perasaan terlalu dituntut memuaskan pekerjaan<br>Kelelahan memenuhi harapan atasan<br>Perasaan frustrasi dengan pekerjaan bersama Departemen lain<br>Keputusan dengan manajemen puncak |
| <b>Kinerja Proyek (Irfan et al., 2023)</b>       | Komitmen akan pekerjaan<br>Kesesuaian karir yang dijalani<br>Keteguhan memilih karir<br>Ketetapan pada pendirian karir<br>Pantang menyerah pada pekerjaan<br>Loyal pada organisasi   |

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Total 126 responden dihubungi dari 21 software house di Malang Raya dimana 97 data responden yang dapat digunakan. Sedangkan sisa data responden tidak bisa digunakan karena tidak lengkap dan tidak kembali. Data profil responden dapat dilihat di tabel dibawah ini

**Tabel 2. Profil Responden**

| <i>Keterangan</i>              | <i>Jumlah</i> | <i>%</i> |
|--------------------------------|---------------|----------|
| <b><i>Jenis Kelamin</i></b>    |               |          |
| <i>Pria</i>                    | 93 orang      | 95,8     |
| <i>Wanita</i>                  | 4 orang       | 4,2      |
| <b><i>Status Pekerjaan</i></b> |               |          |
| <i>Penuh Waktu</i>             | 42 orang      | 43,3     |
| <i>Paruh Waktu</i>             | 55 orang      | 56,7     |
| <b><i>Lama Bekerja</i></b>     |               |          |
| <i>1-2 tahun</i>               | 29 orang      | 29,9     |
| <i>2-5 tahun</i>               | 35 orang      | 36,1     |
| <i>&gt; 5 tahun</i>            | 33 orang      | 34       |

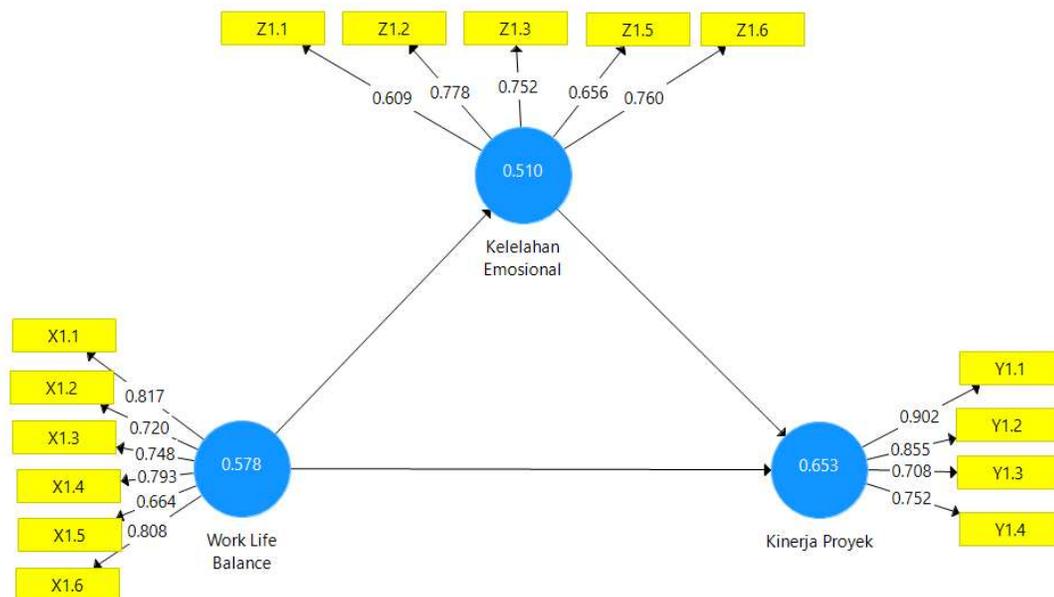
### Uji Outer Model

Uji outer model meliputi validitas diskriminan dan convergent validity. Uji ini melakukan pengukuran diskriminan nilai outer loading yang terdapat pada setiap variabel laten. Jika nilai loading factor di atas 0.6 indikator dapat dikatakan valid, yang dapat menjadikan tanda kemampuan dari indikator menjelaskan variabel. AVE setiap variabel serta dikatakan valid jika nilai AVE dari setiap variabel bernilai > dari 0.5 yang merupakan nilai Convergent Validity.

**Tabel 3. Loading Factor dan AVE**

| <b>Variabel</b>            | <b>Indikator</b>      | <b>Loading Factor</b> | <b>AVE</b> | <b>Cronbach Alpha</b> |
|----------------------------|-----------------------|-----------------------|------------|-----------------------|
| <b>Work Life Balance</b>   | X1.1                  | 0.817                 | 0.578      | 0.885                 |
|                            | X1.2                  | 0.720                 |            |                       |
|                            | X1.3                  | 0.748                 |            |                       |
|                            | X1.4                  | 0.793                 |            |                       |
|                            | X1.5                  | 0.664                 |            |                       |
|                            | X1.6                  | 0.808                 |            |                       |
| <b>Kelelahan Emosional</b> | Z1.1                  | 0.609                 | 0.510      | 0.758                 |
|                            | Z1.2                  | 0.778                 |            |                       |
|                            | Z1.3                  | 0.752                 |            |                       |
|                            | Z1.5                  | 0.656                 |            |                       |
|                            | Z1.6                  | 0.760                 |            |                       |
|                            | <b>Kinerja Proyek</b> | Y1.1                  |            |                       |
| Y1.2                       |                       | 0.855                 |            |                       |
| Y1.3                       |                       | 0.708                 |            |                       |
| Y1.4                       |                       | 0.752                 |            |                       |

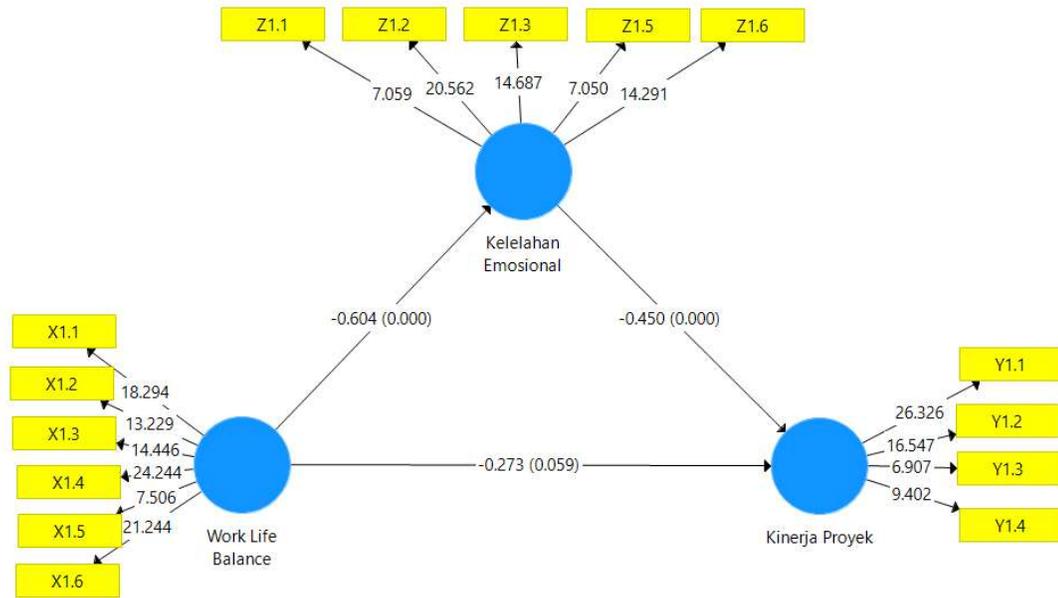
Dari hasil nilai loading factor pada indikator tabel diatas terdapat yang nilainya dibawah 0.6 yaitu item X1.7, Z1.4, Z1.7, Y1.5, dan Y1.6. Item yang dibawah 0.6 tersebut dihapus lalu di olah kembali. Nilai AVE diatas 0.5 dimana menggambarkan validitas konvergen yang memadai yang mempunyai arti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya dalam rata-rata. Uji reliablitas dapat digunakan *Cronbach's Alpha* dimana nilai minimal 0.7 dan idealnya 0.9. Nilai ini mencerminkan reliabilitas semua indikator dalam model. Hasil *Cronbach's Alpha* dari *work life balance*, *kelelahan emosional*, dan *kinerja proyek* menunjukkan angka 0.7



**Gambar 2. Outer Model**

### Uji Inner Model

Uji inner model antara variabel eksogen yaitu work life balance terhadap variabel endogen yaitu kinerja proyek. Hasil pengujian disajikan dalam gambar 3 antara variabel work life balance, kelelahan emosional, dan kinerja proyek. Suatu pengaruh dikatakan signifikan jika nilai p value  $< 0.05$ . Hasil menunjukkan work life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja proyek karena nilai p value  $0.059 < 0.05$  namun signifikan jika tingkat p value pada 0.1 atau pada tingkat 10%. Sedangkan hasil variabel work life balance berpengaruh signifikan negative terhadap kelelahan emosional dan variabel kelelahan emosional berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja proyek dimana nilai p valuenya  $< 0.05$ .



**Gambar 3. Inner Model**

Rangkuman hasil analisis PLS dapat dilihat di tabel 4 yang memperlihatkan hubungan dari masing masing variabel yang menguji pengaruh setiap variabel dan menguji pengaruh mediasi.

**Tabel 4. Hubungan Antar Variabel**

| Hubungan  | Koefisien | t statistik | p value | Kesimpulan       |
|---|-----------|-------------|---------|------------------|
| <b>Kelelahan Emosional – Kinerja Proyek</b>                     | -0.450    | 3.668       | 0.000   | Signifikan       |
| <b>Work Life Balance – Kelelahan Emosional</b>                  | -0.604    | 9.549       | 0.000   | Signifikan       |
| <b>Work Life Balance – Kinerja Proyek</b>                       | -0.273    | 1.896       | 0.059   | Tidak Signifikan |
| <b>Work Life Balance – Kelelahan Emosional – Kinerja Proyek</b> | 0.272     | 3.193       | 0.001   | Signifikan       |

Hasil statistik menunjukkan variabel kelelahan emosional berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja proyek yang ditunjukkan dengan nilai koefisien bertanda negatif ( $t = 3.668$ ,  $p \text{ value} < 0.05$ ). Variabel work life balance berpengaruh signifikan negatif terhadap kelelahan emosional yang ditunjukkan dengan nilai koefisien bertanda negatif ( $t = 9.549$ ,  $p \text{ value} < 0.05$ ), namun hasil berbeda didapatkan work life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja proyek ( $t = 1.896$ ,  $p \text{ value} > 0.059$ ). Hasil uji mediasi dimana menguji peran mediasi kelelahan emosional antara variabel work life balance dan kinerja proyek menunjukkan hasil signifikan ( $t = 3.193$ ,  $p \text{ value} < 0.05$ ) yang menandakan kelelahan emosional adalah full mediasi dari hubungan work life balance terhadap kinerja proyek.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menemukan hubungan negatif antara work-life balance dan kinerja proyek para profesional yang bekerja di proyek pengembangan software, namun hasil tidak signifikan pada tingkat 5% akan tetapi signifikan pada tingkat 10%. Ada beberapa masalah dengan pekerjaan dan kesehatan karena keseimbangan kehidupan kerja yang buruk. Masalah terkait kesehatan termasuk asupan obat (minum, merokok), gangguan psikologis, depresi dan stres, kelelahan selama pekerjaan dan aktivitas lainnya, ini semua adalah gejala umum yang ditemukan di kalangan profesional proyek yang dipengaruhi oleh keseimbangan kerja-hidup (Hämmig & Bauer, 2009). (Mendis & Weerakkody, 2018) mengatakan kinerja proyek secara langsung dipengaruhi oleh ketidakseimbangan work life balance dan memiliki implikasi serius pada karyawan, organisasi, dan masyarakat. Ketidakseimbangan dalam work life balance berdampak pada kualitas hidup karyawan dan karier mereka. Ketidakseimbangan dalam kehidupan kerja dapat mengakibatkan kelelahan yang mengurangi potensi karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien (Duan et al., 2023).

Temuan ini didukung beberapa penelitian terdahulu dimana salah satu aspek penting dari work-life balance adalah frekuensi konflik pekerjaan dan kehidupan (Johari et al., 2018). Pengaturan work life balance yang baik dari organisasi merupakan sarana untuk mengurangi konflik kehidupan kerja karena karyawan dapat merencanakan, menjadwalkan, dan mendamaikan kehidupan profesional dan pribadi mereka, terutama karyawan dengan tanggung jawab mengasuh seperti orang tua dan pengasuh lainnya (Waizenegger et al., 2020). Kewajiban keluarga yang terpenuhi memiliki dampak positif pada tingkat stres karyawan, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja pekerjaan bagi individu dan peningkatan produktivitas bagi organisasi.

Ketidakseimbangan pada work life balance didefinisikan sebagai stres kerja, yang meliputi kurangnya energi dan waktu untuk aktivitas di luar kerja setelah jam kerja yang panjang, perasaan terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hasil ketidakseimbangan work life balance yang berhubungan dengan pekerjaan dan kesehatan dalam work life balance menimbulkan ketidakpuasan hidup dan pekerjaan yang terhambat. Efek ini meliputi dengan kesehatan termasuk masalah minum dan tekanan darah meningkat, gangguan mental, lebih sering depresi, nafsu makan menghilang dan kelelahan emosional (Hämmig & Bauer, 2009). Hasil emosi negatif yang diarahkan pada diri sendiri menunjukkan hubungan negatif kinerja karyawan yang dapat meningkatkan kelelahan emosional (Li et al., 2020).

Hasil yang menunjukkan kelelahan emosional memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja proyek yang menandakan semakin karyawan menderita kelelahan emosional akan berdampak pada penurunan kinerja proyek. Pandangan bahwa karyawan dan pekerja yang mengalami terlalu banyak kelelahan, stres, keletihan, atau kejenuhan mungkin dianggap terlepas dari dunia di sekitar mereka, kelelahan, dan mungkin juga mengalami ketegangan pada tingkat pribadi dan profesional. Stres yang berlebihan menyebabkan kelelahan, dan secara signifikan dapat berdampak pada semua aspek produktivitas organisasi dan kinerja tim (Bianchi & Brisson, 2019; Wu et al., 2019)

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kelelahan emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja proyek para profesional yang bekerja di proyek pengembangan software. Work-life balance berpengaruh negatif signifikan terhadap kelelahan emosional proyek para profesional yang bekerja di proyek pengembangan software. Work-life balance tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja proyek para profesional yang bekerja di proyek pengembangan software. Kelelahan emosional memediasi sempurna pengaruh work life balance terhadap kinerja proyek para profesional yang bekerja di proyek pengembangan software.

Hasil penelitian menunjukkan kelelahan emosional memiliki peranan yang penting dalam mendukung kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor ini dalam mengelola karyawannya. Kelelahan dalam melaksanakan pekerjaan, tuntutan pekerjaan yang berlebihan, tekanan atasan dan kondisi psikologis karyawan perlu dikelola dengan baik. Hasil analisis menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian sebelumnya dalam pengaruh work life balance terhadap kinerja sehingga dapat dilakukan penelitian selanjutnya dengan mempertimbangkan obyek yang berbeda, terutama pada generasi angkatan kerja Gen-Z.

Keterbatasan dalam penelitian ini terdapat beberapa indikator dari variabel kelelahan emosional yang tidak digunakan karena tidak sesuai dengan obyek penelitian. Indikator pada variabel kelelahan emosional mengenai tuntutan memuaskan pekerjaan dan keputusan dengan manajemen puncak tidak diikuti dalam mengukur kelelahan emosional. Dalam penelitian ini tidak mengukur koefisien determinasi, sehingga belum dapat menyatakan sejauh mana variabel work life balance dan kelelahan emosional menjelaskan variabel kinerja.

**DAFTAR REFERENSI**

- Aruldoss, A., Berube Kowalski, K., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2021). The relationship between work–life balance and job satisfaction: moderating role of training and development and work environment. In *Journal of Advances in Management Research*. <https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2021-0002>
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.09.001>
- Bianchi, R., & Brisson, R. (2019). Burnout and depression: Causal attributions and construct overlap. *Journal of Health Psychology*, 24(11). <https://doi.org/10.1177/1359105317740415>
- Çetinkanat, A. C., & Köstereliöğlü, M. A. (2016). Relationship between Quality of Work Life and Work Alienation: Research on Teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 4(8). <https://doi.org/10.13189/ujer.2016.040806>
- Chen, H., Green, Y., & Williams, K. (2021). Does perceived manager support reduce hotel supervisors' emotional exhaustion? The mediating role of control over time and negative emotions. *International Hospitality Review*. <https://doi.org/10.1108/ihr-03-2021-0024>
- Cole, M. S., Bernerth, J. B., Walter, F., & Holt, D. T. (2010). Organizational justice and individuals' withdrawal: Unlocking the influence of emotional exhaustion. *Journal of Management Studies*, 47(3). <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00864.x>
- Crompton, R., & Lyonette, C. (2006). Work-life “balance” in Europe. *Acta Sociologica*, 49(4). <https://doi.org/10.1177/0001699306071680>
- Duan, S. X., Deng, H., & Wibowo, S. (2023). Exploring the impact of digital work on work–life balance and job performance: a technology affordance perspective. *Information Technology and People*. <https://doi.org/10.1108/ITP-01-2021-0013>
- Foanto, E. F., Tunarso, E. B., & Kartika, E. W. (2020). Peran *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37–45.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3). [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2). <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- Hämmig, O., & Bauer, G. (2009). Work-life imbalance and mental health among male and female employees in Switzerland. *International Journal of Public Health*, 54(2). <https://doi.org/10.1007/s00038-009-8031-7>
- Hobfoll, S. E., & Ford, J. S. (2007). hobfoll2007 COR. *Encyclopedia of Stress*, 2(2004), 562–567.
- 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>

- Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1). <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Koch, A. K., & Adler, M. (2019). Emotional exhaustion and innovation in the workplace—a longitudinal study. *Industrial Health*, 56(6). <https://doi.org/10.2486/indhealth.2017-0095>
- Lam, S. S. K., Chen, X. P., & Schaubroeck, J. (2002). Participative decision making and employee performance in different cultures: The moderating effects of allocentrism/idiocentrism and efficacy. *Academy of Management Journal*, 45(5). <https://doi.org/10.2307/3069321>
- Lazăr, I., Osoian, C., & Rațiu, P. (2010). The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance. In *European Research Studies Journal* (Vol. 13, Issue 1). <https://doi.org/10.35808/ersj/267>
- Lee, L., & Madera, J. M. (2019). A systematic literature review of emotional labor research from the hospitality and tourism literature. In *International Journal of Contemporary Hospitality Management* (Vol. 31, Issue 7). <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2018-0395>
- Lewis, S., Gambles, R., & Rapoport, R. (2007). The constraints of a “work-life balance” approach: An international perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 18(3). <https://doi.org/10.1080/09585190601165577>
- Li, X., Mai, Z., Yang, L., & Zhang, J. (2020). Human Resource Management Practices, Emotional Exhaustion, and Organizational Commitment—With the Example of the Hotel Industry. *Journal of China Tourism Research*, 16(3). <https://doi.org/10.1080/19388160.2019.1664960>
- Lindhard, S., & Larsen, J. K. (2016). Identifying the key process factors affecting project performance. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 23(5). <https://doi.org/10.1108/ECAM-08-2015-0123>
- Liu, Y., Wang, M., Chang, C. H., Shi, J., Zhou, L., & Shao, R. (2015). Work-family conflict, emotional exhaustion, and displaced aggression toward others: The moderating roles of workplace interpersonal conflict and perceived managerial family support. *Journal of Applied Psychology*, 100(3). <https://doi.org/10.1037/a0038387>
- Medler-Liraz, H., & Seger-Guttmann, T. (2018). Authentic Emotional Displays, Leader–Member Exchange, and Emotional Exhaustion. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 25(1). <https://doi.org/10.1177/1548051817725266>
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2018). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1). <https://doi.org/10.4038/kjhrm.v12i1.42>
- Nauman, S., Fatima, T., & Haq, I. U. (2018). Does despotic leadership harm employee family life: Exploring the effects of emotional exhaustion and anxiety. *Frontiers in Psychology*, 9(MAY), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00601>
- Scope, E. E. (1998). WORK/PERSONAL LIFE BALANCE: A CONSTRUCT DEVELOPMENT STUDY. *Dissertation*.
- Shaffer, M. A., Sebastian Reiche, B., Dimitrova, M., Lazarova, M., Chen, S., Westman, M., &

- Wurtz, O. (2016). Work- and family-role adjustment of different types of global professionals: Scale development and validation. *Journal of International Business Studies*, 47(2). <https://doi.org/10.1057/jibs.2015.26>
- Sirisomboonsuk, P., Gu, V. C., Cao, R. Q., & Burns, J. R. (2018). Relationships between project governance and information technology governance and their impact on project performance. *International Journal of Project Management*, 36(2). <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2017.10.003>
- Son, S. Y. (2014). The Effects of Perceived Organizational Support and Abusive Supervision on Employee's Turnover Intentions: The Mediating Roles of Psychological Contract and Emotional Exhaustion. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 8(4), 1081–1087.
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 31(3). <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.05.001>
- Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., & Bendz, T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 29(4). <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1800417>
- Wang, X., & Wang, H. (2017). How to survive mistreatment by customers: Employees' work withdrawal and their coping resources. *International Journal of Conflict Management*, 28(4). <https://doi.org/10.1108/IJCM-11-2016-0089>
- Widyastuti, N., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of management*, 7(1), 1–13.
- Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: The moderating role of career calling. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>