



***BURNOUT, EMOTIONAL INTELLIGENCE, DAN WORK - LIFE
BALANCE PADA KARYAWAN PERUSAHAAN TEKSTIL DI
SUMATERA BARAT***

Cyntia Novri Handayani¹⁾, Mega Asri Zona²⁾

**Universitas Negeri Padang, Manajemen, Jl Prof. Dr. Hamka Air Tawar Bar., Kota Padang
[cyntianovrihandayani@gmail.com](mailto:cyantianovrihandayani@gmail.com)¹⁾, megaasrizona@fe.unp.ac.id**

ABSTRAK

The purpose of this study was to analyze the influence of emotional intelligence on burnout of employees at manufacture textiles company at West Sumatera through work life balance as a mediator. This research belongs to the type of causative descriptive research. The population in this study were all employee of manufacture textiles company at West Sumatera . The sampling technique in this study used a purposive sampling technique which amounted to 182 people. The analysis technique used is SEM analysis using PLS3 smart. The results of this study indicate that: (1) emotional intelligence has a negative and significant effect on burnout employees of manufacture textiles company at West Sumatera. (2) Positive and significant emotional intelligence on work life balance of manufacture textiles company at West Sumatera. (3) Negative and significant work life balance on the burnout employees of manufacture textiles company at West Sumatera. (4) Emotional intelligence is to be significant towards the burnout employees of manufacture textiles

company at West Sumatera with work life balance as a mediating variable.

INFORMASI ARTIKEL

Dikirim : 18 Juli 2021
Revisi Pertama : 20 Juli 2021
Diterima : 08 Agustus 2021
Tersedia online : 15 Agustus 2021

Kata Kunci : Emotional intelligence, work life balance and burnout

1. PENDAHULUAN

Organisasi memiliki berbagai jenis sumber daya sebagai input untuk ditransformasikan menjadi output dalam bentuk barang atau jasa. Sumber daya ini termasuk sumber daya modal, teknologi untuk mendukung proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Dalam industri dan organisasi, sumber daya manusia menjadi salah satu sumber daya terpenting.

Pada saat ini setiap perusahaan berpacu mendapatkan profit yang maksimal dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin, sekalipun tekanan kompetitif semakin kuat dari sebelumnya. Di antara semua sumber daya yang terlibat menopang perusahaan, sumber daya manusia memiliki kontribusi yang paling dominan. Sumber daya manusia di perusahaan dikatakan yang utama sebab sumber daya manusia itu sendiri yang menentukan kemana arah dan tujuan dari perusahaan. Jadi untuk dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan, maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang unggul. Perusahaan biasanya menargetkan sesuatu yang harus dicapai dalam waktu tertentu kepada karyawannya.

Target yang telah ditetapkan oleh perusahaan menyebabkan sebagian besar waktu dalam hidup manusia dihabiskan untuk bekerja. Dengan demikian, bekerja menjadi suatu tahap yang penting dalam hidup manusia. (Khanifar et al., 2012) mengatakan bahwa bekerja merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan dalam hidup manusia. Bekerja dapat mempengaruhi diri manusia baik fisik maupun psikisnya. Setiap orang dalam posisi dan situasi apapun akan mengalami tekanan dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal ini merupakan kenyataan yang tidak dapat dihindari dan menjadi sorotan dalam dunia organisasi.

Kecenderungan *burnout* dapat dialami oleh karyawan yang berasal dari berbagai bidang pekerjaan yang memperoleh tekanan berlebih serta menguras energi sehingga mengalami frustrasi yang berkelanjutan. Kecenderungan *burnout* biasanya dialami oleh karyawan dalam bidang jasa seperti dosen, dokter, perawat, hotelier, guru, konselor, petugas kepolisian serta bidang jasa lainnya, namun kecenderungan *burnout* juga dapat dialami oleh karyawan di luar bidang jasa seperti karyawan di bidang pemasaran, bila memang mengalami tekanan sehingga mengurangi energi dalam bekerja (Muchinsky, 2000). *Burnout* merupakan bentuk kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional dalam pekerjaan. Menurut (Maslach et al., 2001), *burnout* memiliki tiga dimensi, yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization (cynicism)*, dan *reduced personal accomplishment*. *Emotional exhaustion*, atau kelelahan emosional, berarti keadaan dimana seseorang kehilangan kontrol akan emosinya.

Burnout menjadi pembahasan yang sangat penting untuk diteliti lebih lanjut dan mendalam. Badan kesehatan dunia WHO secara resmi memasukkan *burnout* sebagai fenomena okupasi, yaitu fenomena yang secara eksklusif berhubungan dengan stres di tempat kerja. *Burnout* bisa mengurangi produktivitas dan menguras energi, *burnout* juga dapat berdampak pada memburuknya kondisi fisik, mental, dan emosional serta menurunnya kinerja karyawan yang apabila dibiarkan terus-menerus akan berdampak buruk terhadap organisasi atau perusahaan.

Mengingat pentingnya *burnout* untuk diteliti lebih lanjut, berbagai penelitian telah dilakukan untuk meneliti faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kecenderungan *burnout*. Berdasarkan eksplorasi peneliti, terdapat beberapa penelitian yang mengkaitkan faktor internal dengan kecenderungan *burnout*, seperti penelitian yang dilakukan oleh Tawale et al., (2011) yang meneliti mengenai hubungan motivasi bekerja dengan kecenderungan *burnout*; Shanafelt et al., (2015) yang meneliti perubahan *burnout* dan kepuasan dengan keseimbangan kehidupan

kerja di dokter dan umum penduduk kerja; Santos et al., (2015) yang meneliti hubungan kecerdasan emosi bawaan, kerja emosional, dan burnout di antara SDM professional di Malaysia; dan Grobler & Grobler, (2019) yang meneliti tentang pengaruh work-life balance dan work locus of control terhadap burnout. Namun, penelitian-penelitian diatas dilakukan pada subjek dalam bidang jasa. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada subjek dalam bidang selain jasa, salah satunya pada subjek karyawan yang telah berkeluarga pada perusahaan Manufaktur Tekstil yang ada di Sumatera Barat.

Industri Tekstil menjadi salah satu bidang yang paling banyak menyerap tenaga kerja serta merupakan bagian divisi manufaktur terbesar ketiga di Indonesia (Tribun Bisnis 2018). Hal tersebut didukung oleh data Kementerian Perindustrian (Kemenperin) tahun 2018 yang menunjukkan bahwa di Indonesia, industri TPT telah menampung tenaga kerja sebanyak 3,58 juta orang atau sebesar 21,2% dari total tenaga kerja di divisi manufaktur. Industri tekstil termasuk penghasil devisa negara yang signifikan melalui nilai ekspornya. Berdasarkan data Kementerian Perindustrian tahun 2019, nilai ekspor industri tekstil Nasional mencapai USD105,11 miliar atau Rp1.438 triliun (Kurs Rp13.686/USD) sepanjang Januari sampai Oktober 2019.

Industri tekstil di Provinsi Sumatera Barat juga semakin berkembang. Badan Pusat Statistik (BPS) Sumatera Barat menyebutkan bahwa salah satu dari tiga sektor manufaktur terbesar yang ada di Sumatera Barat yakni mencapai 6,71% berada pada sektor industri tekstil. Badan Pusat Statistik mencatat di Provinsi Sumatera Barat sampai saat ini terdapat 10 perusahaan Tekstil yang setiap hari melakukan kegiatan operasional atau produksi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi burnout adalah emotional intelligence yang dimiliki setiap individu. Emosi adalah jembatan bagi kesadaran diri dalam berhubungan baik secara personal maupun dengan orang lain dan alam. Terjadinya hubungan yang tidak seimbang akan menimbulkan ketegangan emosi yang dapat berpengaruh pada kurangnya kerja sama dan empati sehingga menyebabkan seseorang menjadi *burnout*. Dengan adanya emotional intelligence, seseorang memiliki regulasi diri untuk dapat mengontrol dirinya agar tidak terpengaruh beban kerja secara berlebihan sehingga dapat menghambat karyawan tersebut terkena *burnout*. Goleman, (2005) menyebutkan bahwa *emotional intelligence* dapat menimbulkan berbagai dampak positif dari dalam diri seorang karyawan yang membutuhkan berbagai kemampuan untuk menangani tekanan bekerja. Dari penjelasan ini, dapat terlihat bahwa emotional intelligence menimbulkan berbagai dampak positif dalam diri seseorang, seperti kemampuan untuk meregulasi emosi sehingga dapat merespon tekanan dengan positif dan terhindar dari kecenderungan *burnout*.

Faktor lain yang dapat menyebabkan *burnout* juga banyak ditemukan di era globalisasi dengan teknologi komunikasi yang semakin berkembang, sehingga memberikan kemudahan dalam berinteraksi, seperti melalui telepon, chatting, atau e-mail. Perkembangan teknologi memberikan kemungkinan seseorang tetap menjalin komunikasi dengan rekan kerja dan membahas mengenai pekerjaan meski sedang tidak berada di kantor dan sedikit demi sedikit, pekerjaan masuk ke waktu pribadi, jam tidur, bahkan pada hari libur. Apabila pekerjaan sudah mencampuri atau memasuki kehidupan pribadi karyawan, maka secara tidak langsung work - life balance mereka akan terganggu.

Dundas, (2008) berpendapat bahwa work - life balance adalah pengelolaan yang efektif atas pekerjaan dan aktivitas lainnya yang merupakan hal penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata dan rekreasi. Apabila tidak

dikelola dengan baik serta tidak adanya keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan dapat mengakibatkan munculnya *burnout*.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Burnout

Burnout merupakan sebuah sindrom yang terjadi pada individu yang ditandai dengan keadaan kelelahan, baik fisik maupun mental termasuk perkembangan konsep diri yang negative, kurangnya konsentrasi dan perilaku-perilaku kerja yang negative. Keadaan tersebut membuat suasana kerja menjadi dingin, kurang menyenangkan, komitmen dan dedikasi berkurang, serta prestasi dan performa kerja kurang maksimal. Grobler, (2019) menjelaskan bahwa *burnout* sering dikenali oleh karyawan mengeluh bahwa mereka tidak diakui di tempat kerja, yang dapat menyebabkan hilangnya makna atau perasaan tidak efektif.

Burnout merupakan respon terhadap ketegangan yang diakibatkan reaksi emosional terhadap situasi tertentu. Pendapat lain disampaikan oleh Maslach et al., (2001) yang menyebutkan bahwa *burnout* merupakan keadaan psikososial dan kelelahan fisik yang dihasilkan dari paparan kronis tingkatan stres yang tinggi dan rendahnya pengendalian diri. *Burnout* dapat diartikan sebagai sindrom yang memiliki karakteristik berupa kelelahan yang kronis, sinisme, dan kurangnya untuk berprestasi (Bakker & Costa, 2014). Pendapat lain mengatakan bahwa *burnout* merupakan tingkat psikososial dan kelelahan fisiologis yang disebabkan oleh respon stres berkepanjangan terhadap emosi kronis dan interpersonal stresor dalam pekerjaan (Maslach et al., 2001). *Burnout* dapat muncul karena faktor lingkungan berupa tuntutan dan stres yang berkepanjangan. Hal tersebut mengakibatkan individu mengalami reaksi emosional terhadap situasi tersebut dan terjadilah apa yang dinamakan dengan *burnout*.

Dalam penelitian ini, untuk mengukur tingkat *burnout* karyawan pada perusahaan tekstil yang ada di Sumatera Barat, maka digunakan dimensi menurut pendapat, Maslach et al., (2001): kelelahan, sinisme, rendahnya prestasi diri.

Emotional Intelligence

Istilah kecerdasan emosional pertama kali dilontarkan pada tahun 1990 oleh psikolog Peter Salovey dari Harvard University dan John Mayer dari University of New Hampshire untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang tampaknya penting bagi keberhasilan (Thaib, 2013). *Emotional intelligence* merupakan kemampuan individu untuk memotivasi diri sendiri, dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa (Goleman, 2015). Pendapat lain menjelaskan bahwa *emotional intelligence* merupakan serangkaian kemampuan, kompetensi, dan kecakapan nonkognitif yang mempengaruhi seseorang untuk berhasil mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan (Bar-On dalam Uno, 2006).

Emotional intelligence menggambarkan kemampuan, kapasitas, keterampilan atau kemampuan yang dirasakan sendiri untuk mengidentifikasi, menilai, mengelola, dan mengendalikan emosi diri sendiri, orang lain, dan kelompok. Grandey & Gabriel, (2015) mendefinisikan *emotional intelligence* sebagai seperangkat kemampuan yang saling terkait dan keterampilan yang memungkinkan memahami dan mengekspresikan emosi, menghasilkan perasaan untuk mendukung pikiran; memahami emosi, dan mengendalikan emosi untuk mendukung pertumbuhan intelektual.

Berdasarkan uraian dan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *emotional intelligence* merupakan serangkaian kemampuan pribadi yang dimiliki karyawan untuk mengatur emosinya. *Emotional intelligence* dapat menuntun karyawan dalam bertingkah laku dan dapat meraih keberhasilan.

Indikator yang digunakan penulis untuk mengukur variable *emotional intelligence* dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Goleman, (2005) yang menjelaskan terdapat lima

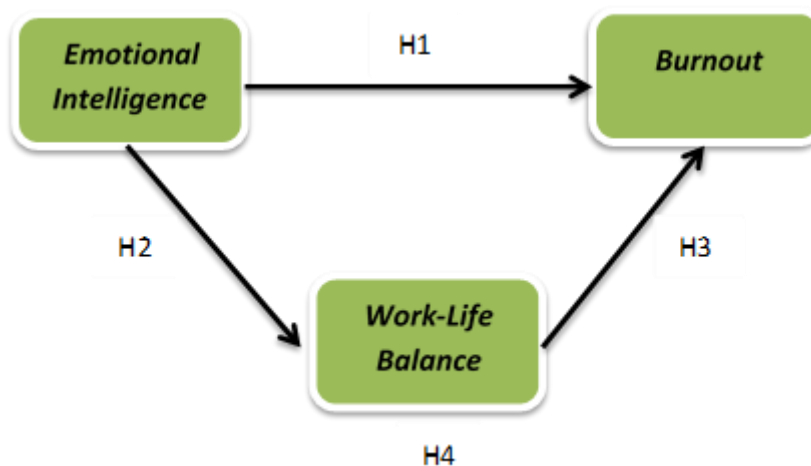
dimensi *emotional intelligence* yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu sebagai berikut, yaitu : mengenali potensi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain, membina hubungan dengan orang lain.

Work Life Balance

Work - life balance merupakan keseimbangan yang mencakup bahwa beban pekerjaan atau kehidupan pribadi berbanding lurus dengan peningkatan kualitas pekerjaan dan kehidupan pribadi (Fisher-McAuley et al., 2003). Menurut Lockwood, (2003) *work - life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *work - life balance* dalam pandangan perawat adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Menurut Delecta, (2011) *work - life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeuarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. *Work - life balance* didefinisikan sebagai suatu keadaan ketika seseorang mengalami keterikatan dan kepuasan yang seimbang dalam perannya sebagai pekerja dan di dalam keluarga (Greenhaus et al., 2003).

Work - life balance didefinisikan sebagai milik persepsi karyawan dan pengalaman keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, dan khususnya apakah mereka menganggap bahwa kehidupan pribadi mereka bertentangan dengan tuntutan pekerjaan, dan pada yang positif perhatikan, kesesuaian antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Grobler , 2019).

Fisher et al., (2009) menjelaskan bahwa terdapat empat dimensi pembentuk *work - life balance* yaitu : pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan, kehidupan pribadi meningkatkan pekerjaan, pekerjaan meningkatkan kehidupan pribadi.



Gambar. 1: Kerangka Konseptual

Berdasarkan paparan di atas serta hasil penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1: *Emotional Intelligence* berpengaruh negative dan signifikan terhadap kecenderungan *burnout* karyawan pada Perusahaan tekstil yang ada di Sumatera Barat.
- H2: *Emotional Intelligence* berpengaruh positive dan signifikan terhadap *Work - Life Balance* karyawan pada Perusahaan tekstil yang ada di Sumatera Barat.
- H3: *Work - Life Balance* berpengaruh negative dan signifikan terhadap kecenderungan *burnout* karyawan pada Perusahaan tekstil yang ada di Sumatera Barat.
- H4: *Emotional Intelligence* berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan *burnout* karyawan pada Perusahaan tekstil yang ada di Sumatera Barat dengan *Work - Life Balance* sebagai pemediasi.

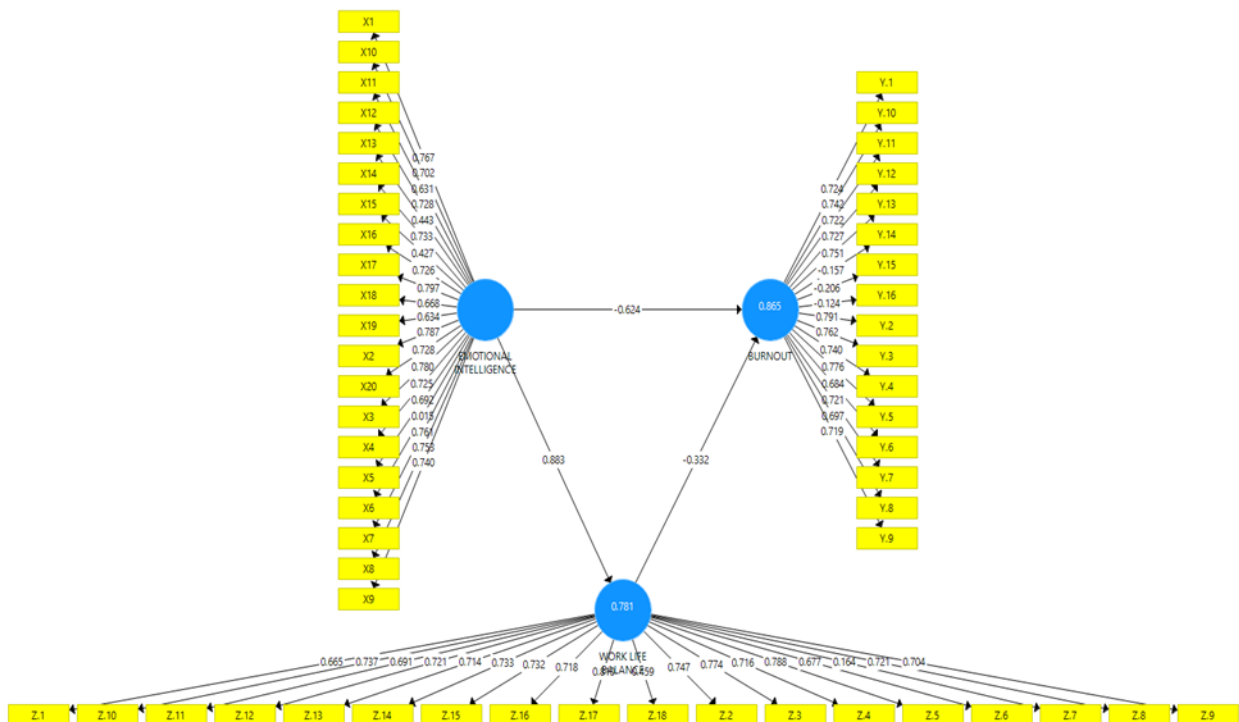
3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang akan dilakukan tergolong pada penelitian deskriptif kausatif. Penelitian kausatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menunjukkan arah hubungan sebab akibat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Penelitian ini dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh *emotional intelligence* terhadap *burnout* pada karyawan perusahaan tekstil di Sumatera Barat dengan *work - life balance* sebagai variabel pemediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan tekstil yang berada di Provinsi Sumatera Barat. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert, kemudian dianalisis dengan teknik analisis PLS (Partial Least Square)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software SmartPLS 3.0. PLS (Partial Least Square) yang merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran (outer model) digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model.

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan Smart PLS 3.0, melalui perhitungan PLS algoritma dengan melihat nilai outer loading dapat diketahui bahwa variabel *burnout*, *emotional intelligence*, dan *work life balance* memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari r-tabel yaitu lebih besar dari 0.5 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator pernyataan yang digunakan memiliki validitas yang baik. Nilai AVE untuk variabel *burnout* yaitu sebesar 0.562, untuk variabel *emotional intelligence* yaitu sebesar 0.569, sedangkan variabel *work life balance* yaitu sebesar 0.559. Pada batas kritis 0.5 maka indikator-indikator pada masing-masing konstruk telah valid dengan item yang lain dalam satu pengukuran.



Gambar 2 :Outer model awal penelitian

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap onsep dari masing-masing variabel laten berada dengan variabel lainnya. Model dianggap baik jika *discriminant validity* memiliki nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dengan nilai (≥ 0.5).

Tabel 1 : Hasil Analisis *Square Root of Average (AVE)*

	AVE
<i>Burnout</i>	0.562
<i>Emotional Intelligence</i>	0.569
<i>Work Life Balance</i>	0.559

Sumber: data diolah

Dapat dilihat ketiga variabel memiliki nilai AVE diatas 0.5. Dengan demikian seluruh indikator telah memenuhi syarat *discriminant validity*.

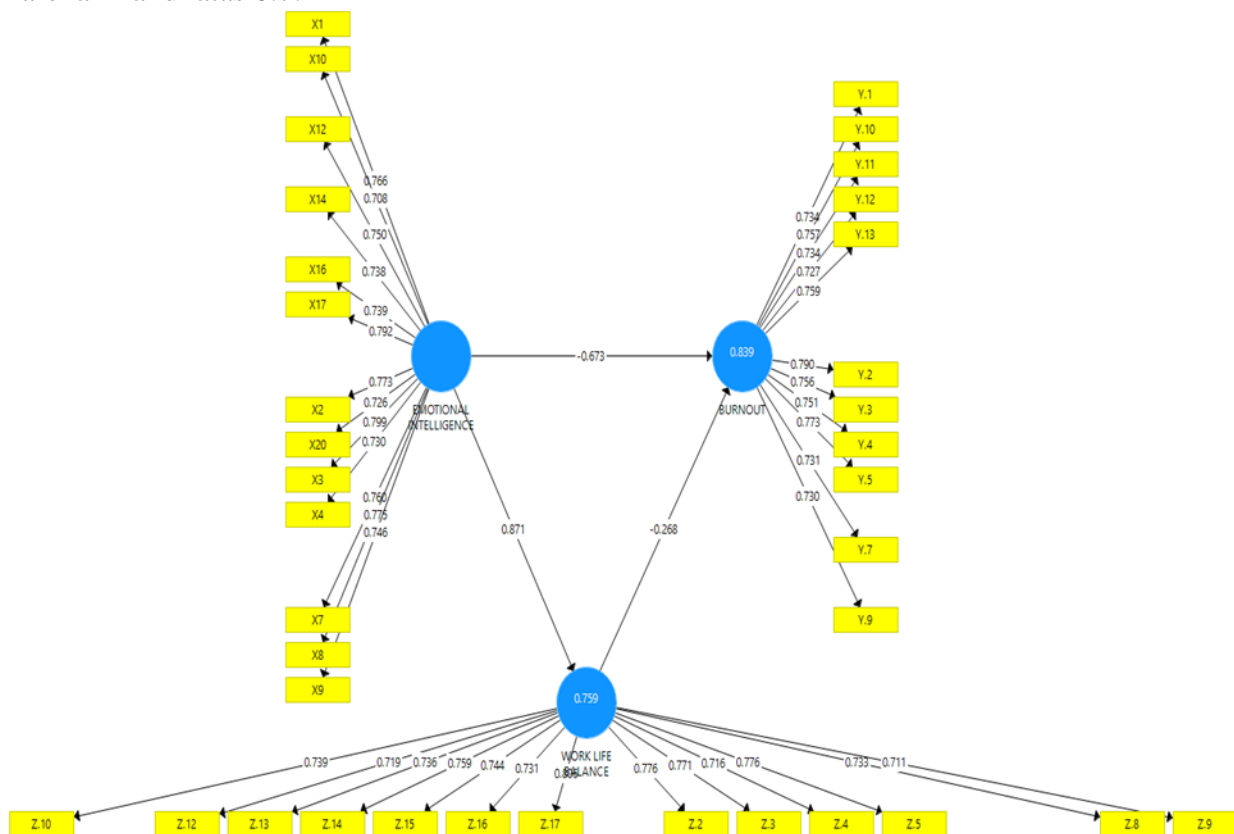
Kriteria reliabilitas dapat dilihat dari nilai *composite reliabilitas* dari masing-masing variabel. Berikut table 2 menampilkan hasil uji reliabilitas.

Tabel 2. Hasil Analisis *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
<i>Burnout</i>	0.934
<i>Emotional Intelligence</i>	0.945
<i>Work Life Balance</i>	0.943

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil perhitungan *Smart PLS* melalui perhitungan algoritma *PLS* dapat dilihat bahwa nilai *Composite Reliability* untuk variabel *burnout* yaitu sebesar 0.934, untuk variabel *emotional intelligence* sebesar 0.945, dan variabel *work life balance* memiliki nilai sebesar 0.943. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik karena nilai di atas 0.7.



Gambar 2 :Outer model akhir penelitian

Nilai R-Square digunakan untuk melihat besarnya pengaruh dari variable independen ke variabel dependennya.

Tabel 3: Hasil Analisis R Square

	R Square
<i>Burnout</i>	0,839
<i>Work Life Balance</i>	0,759

Sumber: data diolah

Tabel 3 menunjukkan nilai *R-square* variabel *burnout* diperoleh sebesar 0.839, hasil ini menunjukkan 83,9% variabel *burnout* dapat dipengaruhi oleh variabel *emotional ointelligence*. Sedangkan untuk variabel *work life balance* diperoleh sebesar 0,759, hasil ini menunjukkan 75,9% variabel *work life balance* dan *emotional intelligence* dapat dipengaruhi oleh variabel *burnout*.

Pengujian hipotesis pada model SEM dengan PLS bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan cara melakukan proses *bootstrapping* dengan bantuan program komputer smartPLS 3.0 sehingga diperoleh hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 4: Hasil Analisis Inner Model

Pengaruh langsung				
	sampel asli (O)	Rata-rata sampel	standar deviasi	T Statistik
<i>Emotional Intelligence > Burnout</i>	-0.673	-0.670	0.056	12.041
<i>Emotional Intelligence > Work Life Balance</i>	0.871	0.871	0.019	47.027
<i>Work Life Balance > Burnout</i>	-0.268	-0.270	0.059	4.545

Sumber: data diolah

1. Variabel *emotional intelligence* berpengaruh negative dan signifikan terhadap *burnout*, dengan T-Statistik sebesar 12,041 > 1,96 dan koefisien jalur sebesar -0,673.
2. Variabel *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*, dengan T-Statistik sebesar 47,027 > 1,96 dan koefisien jalur sebesar 0,871.
3. Variabel *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*, dengan T-Statistik sebesar 4,545 > 1,96 dan koefisien jalur sebesar -0,268.

Hipotesis pengaruh tidak langsung dapat diterima jika menghasilkan t-statistik > 1,96.

Tabel 5. Perhitungan Koefisien Variabel Tidak Langsung

	sampel asli (O)	Rata-rata sampel	standar deviasi	T Statistik
<i>Emotional Intelligence > Work Life Balance > Burnout</i>	-0.233	-0.235	0.051	4.535

Sumber: data diolah

Hasil pengujian hipotesis keempat mengenai hipotesis tidak langsung yaitu terdapat nilai t-hitung sebesar 4.535 yang lebih besar dari nilai t-tabel (1.96). Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel *emotional intelligence* terhadap *burnout* melalui *work life balance*. Untuk nilai koefisien jalur pada hipotesis ini yaitu sebesar -0.233 yang berarti bahwa jika *emotional intelligence* meningkat maka akan berdampak terhadap peningkatan *work life balance* dan *burnout* akan berkurang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *emotional intelligence* terhadap *burnout* karyawan dengan *work - life balance* sebagai variabel pemediasi pada karyawan perusahaan swasta yang ada di Sumatera Barat. Untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut, penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS3). Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta negatif antara *emotional intelligence* dengan *burnout* pada karyawan perusahaan tekstil yang ada di Sumatera Barat. Hal ini berarti karyawan merasakan bahwa *emotional intelligence* yang dimiliki mampu mengurangi tingkat kecenderungan *burnout* pada karyawan dalam bekerja.
2. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta positif antara *emotional intelligence* dengan *work - life balance* pada karyawan perusahaan tekstil yang ada di Sumatera Barat. Hal ini berarti karyawan perusahaan tekstil yang ada di Sumatera Barat merasakan bahwa *emotional intelligence* yang dimiliki mampu mempengaruhi bagaimana keseimbangan kehidupan kerja mereka.
3. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta negatif antara *work - life balance* dengan *burnout* pada karyawan perusahaan tekstil yang ada di Sumatera Barat. Hal ini berarti karyawan perusahaan tekstil yang ada di Sumatera Barat merasakan bahwa *work - life balance* yang mereka rasakan mampu memberikan pengaruh untuk menurunkan kecenderungan mereka terkena *burnout* dalam bekerja.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan serta negatif antara *emotional intelligence* terhadap *burnout* karyawan melalui *work - life balance* pada karyawan perusahaan tekstil yang ada di Sumatera Barat.

Implementasi dari hasil penelitian ini yaitu diketahui bahwa *burnout* karyawan dipengaruhi oleh *emotional intelligence* dan *work life balance*. Hasil ini dapat dijadikan sebagai pedoman bagi karyawan perusahaan manufaktur tekstil yang ada di Sumatera Barat guna untuk meningkatkan *emotional intelligence* dan *work life balance* yang nantinya akan mengurangi tingkat kecenderungan *burnout* pada karyawan. Hasil dari model teoritis ini menjelaskan bahwa *emotional intelligence* mempengaruhi *burnout* secara langsung ataupun secara tidak langsung melalui *work-life balance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 19, 133–151. <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>
- Bakker, A. B., & Costa, P. L. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*, 1(3), 112–119. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.003>
- Barari, R., & Barari, E. (2015). Mediating Role of Teachers Self-Efficacy in the Relationship between Primary Teachers Emotional Intelligence and Job Burnout in Babol City. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 2(1), 46–63. www.ijmae.com
- Chin, W., & P, T. (1995). On the Use, Usefulness, and Ease of Use of Structural Equation Modeling in MIS Research: A Note of Caution. *Journal of Management Information System Quarterly*, 9(5).
- Choi, H. M., Mohammad, A. A. A., & Kim, W. G. (2019). Understanding hotel frontline employees' emotional intelligence, emotional labor, job stress, coping strategies and burnout. *International Journal of Hospitality Management*, 82(May), 199–208. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.05.002>
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2006). *Metode Riset Bisnis*. PT Media Global Edukasi.
- Darmawan, A. A. Y. P., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2015). Hubungan Burnout

- dengan Work-Life Balance pada Dosen Wanita. *Mediapsi*, 01(01), 28–39. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2015.001.01.4>
- Delecta, P. (2011). Review Article Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-0551-1_4
- Dundas, K. (2008). Work-Life Balance: There is no ‘one-size-fits-all’ solution, in K O’Rourke (ed.). *Managing Matters. Graduate College of Management Southern Cross University, New South Wales, summer*(3), 7–8.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* (Edisi 5). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fisher-McAuley, G., Institute, Stanton, J. M., Genesee, J. A. J., & Gavin, J. (2003). Modeling the Relationship between Work/Life Balance and Organizational Outcomes. *Annual Conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology*, 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- 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), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Frone, M. R. (2000). *Work-Family Balance*. 143–162.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bio Farma Persero). *Ecodemica*, IV(1), 125–135.
- Goleman, D. (2005). *Emotional Intelligence*. PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Goleman, D. (2015). *Emotional Intelligence*. Penerjemah: T. Hermaya. PT.Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Grandey, A. A., & Gabriel, A. S. (2015). Emotional Labor at a Crossroads: Where Do We Go from Here? *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 323–349. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111400>
- 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), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Grobler, A., & Grobler, S. (2019). Organisational initiated work-life balance practises to combat burnout: The mediating effect of work locus of control - Employing the meso paradigm across selected South African public and private sector organisations. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 8(5), 1–15.
- Hair, J. T., Hult, C., Ringle, & Sartstedt, M. (2013). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM)*. Los Angeles : Sage.
- Hartono, & Jogiyanto. (2008). *Metodelogi Penelitian Sistem Informasi*. CV Andi Offset.
- Iswardhani, I., Brasit, N., & Mardiana, R. (2019). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus pada Kantor BPJS Kesehatan Kedeputian Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tenggara, Dan Maluku. *Hasanuddin Journal of Business Strategy (HJBS)*, 1 No 2, 1–13.
- Junaidin, Ikhrum, A. A., & Hardiyono. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (Pln) Area Makassar Selatan). *MANDAR (Management Development and Applied Research Journal)*, 1(2), 27–34.
- Khanifar, H., Maleki, H., Nazari, K., & Emami, M. (2012). The Study of the Relation between Emotional (Case Study of Staff at State Universities in Ghom). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(9), 564–582.
- Kossek, E. E., Valcour, M., & Lirio, P. (2014). The Sustainable Workforce. *Wellbeing*, III, 1–24. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell030>
- Kusuma, T. S. D. (2014). *Organizational cognitive behavior ditinjau dari kecerdasan emosional dan perceived organizational support pada karyawan PT. BFS*. UNIKA

Soegijapranata Semarang.

- Lee, J., Puig, A., Lea, E., & Lee, S. M. (2013). Age-Related Differences In Academic Burnout Of Korean Adolescents. *Psychology in the Schools*, 50(10), 1015–1031. <https://doi.org/10.1002/pits>
- Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance: Challenges and Solutions for Human Resource Management. *SHRM Research*, 1–10.
- Marylin, P., Ghosh, A., Isaac, O., Aravinth, S. J. V., & Ameen, A. (2019). The Impact of Emotional Intelligence on Work Life Balance among Pharmacy Professionals in Malaysia. *International Journal of Management and Human Science (IJMHS)*, 3(1), 29–34.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Ob urnout*. 397–422.
- Mérida-López, S., & Extremera, N. (2017). Emotional intelligence and teacher burnout: A systematic review. *International Journal of Educational Research*, 85(June), 121–130. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2017.07.006>
- Muchinsky, P. M. (2000). Emotions in the workplace: The neglect of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 21(7), 801–805. [https://doi.org/10.1002/1099-1379\(200011\)21:7<801::AID-JOB999>3.0.CO;2-A](https://doi.org/10.1002/1099-1379(200011)21:7<801::AID-JOB999>3.0.CO;2-A)
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J. T., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *None*, 5(003), 1–8.
- Poulose, S., & Sudarsan. (2014). Work- Life Balance : A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
- Rudiyarwaty, H. D., Wicaksono, B., Priyatama, A. N., Studi, P., Fakultas, P., & Maret, U. S. (2018). Hubungan antara Kecerdasan Emosi dan Iklim Organisasi dengan Burnout pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Sleman The Relationship Of Emotional Intelligence And Organizational. *Wacana*, 10(1).
- Russell, D. W., Altmaier, E., & Van Velzen, D. (1987). Job-Related Stress, Social Support, and Burnout Among Classroom Teachers. *Journal of Applied Psychology*, 72(2), 269–274. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.72.2.269>
- Santos, A., Mustafa, M. J., & Gwi, T. C. (2015). Trait emotional intelligence, emotional labour, and burnout among Malaysian HR professionals. *Management Research Review*, 38(1), 67–88. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0216>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Sekaran, U. (2006). *Research Methods For Business* (Edisi 4). Salemba Empat.
- Shanafelt, T. D., Hasan, O., Dyrbye, L. N., Sinsky, C., Satele, D., Sloan, J., & West, C. P. (2015). Changes in Burnout and Satisfaction with Work-Life Balance in Physicians and the General US Working Population between 2011 and 2014. *Mayo Clinic Proceedings*, 90(12), 1600–1613. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2015.08.023>
- Sholihin, Mahfud, P. ., & Dwi, D. R. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan Wrap PLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Penerbit Andi Offset.
- Shylaja, P., & Prasad, D. C. J. (2017). Emotional Intelligence and Work Life Balance. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(05), 18–21. <https://doi.org/10.9790/487x-1905051821>
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.
- Tawale, E. N., Budi, W., & Nurcholis, G. (2011). Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan mengalami Burnout pada Perawat di RSUD Serui–Papua. *INSAN*, 13(02), 74–84. <https://doi.org/10.1895/wormbook.1.67.2>
- Thaib, E. N. (2013). Hubungan Antara Prestasi Belajar Dengan Kecerdasan Emosional. *Jurnal*

Ilmiah Didaktika, 13(2), 384–399. <https://doi.org/10.22373/jid.v13i2.485>

Uno, H. B. (2006). *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance:

A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822–836.

<https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x>