

Peran *Work-Life Balance* Sebagai Variabel Mediasi dalam Pengaruh Media Sosial, Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z

Jamhur Mursidan Rais¹, Ahmad Mardalis²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Surakarta

mursidan1424@gmail.com¹, am180@ums.ac.id²

ABSTRACT

This study is to evaluate the role of work-life balance as a mediator in the influence of social media, workload, and burnout on the performance of Generation Z employees. The methodology applied is quantitative, with data collection from 170 participants through questionnaires. Data analysis was conducted using SmartPLS version 3.0. The findings indicate that workload, burnout, and social media have a significant influence on the performance of Generation Z employees. Work-life balance is also shown to play an important role in improving performance, although it does not function as a mediator in the interaction between burnout, workload, and social media. These results indicate that although work-life balance plays an important role, factors such as workload and burnout have a more dominant influence. This study provides important insights for organizations in designing more effective strategies to improve the performance of Generation Z employees by considering relevant factors.

Keywords: *Work-Life Balance, Social Media, Workload, Burnout, Employee Performance, Generation Z*

ABSTRAK

Penelitian ini adalah untuk mengevaluasi peran keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi sebagai mediator dalam pengaruh media sosial, beban kerja, dan *burnout* terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Metodologi yang diterapkan adalah kuantitatif, dengan pengumpulan data dari 170 partisipan melalui kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SmartPLS versi 3.0. Temuan menunjukkan bahwa beban kerja, kelelahan, dan media sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Keseimbangan kerja-hidup juga terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja, meskipun tidak berfungsi sebagai mediator dalam interaksi antara kelelahan, beban kerja, dan media sosial. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun keseimbangan kerja-hidup memiliki peranan penting, faktor-faktor seperti beban kerja dan kelelahan memberikan pengaruh yang lebih dominan. Penelitian ini memberikan pandangan penting bagi organisasi dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang relevan.

Kata kunci: *Work-Life Balance, Media Sosial, Beban Kerja, Burnout, Kinerja Karyawan, Generasi Z*

PENDAHULUAN

Di era digital, dalam dunia pekerjaan sedang mengalami perubahan besar yang sangat pesat, perkembangan teknologi dan kemudahan akses informasi. Media

sosial menjadi salah satu teknologi yang digunakan untuk kepentingan dunia kerja. Dengan tumbuhnya kemajuan teknologi Generasi Z memanfaatkan media sosial untuk berbagai tujuan profesional, termasuk komunikasi, pemasaran dan kerja tim. Di dunia saat ini, tidak dapat disangkal bahwa media sosial memainkan peran penting dalam memengaruhi budaya, ekonomi, dan pandangan kita secara keseluruhan tentang dunia (Amedie, 2015). Media sosial memungkinkan cara kerja yang fleksibel, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dimana saja dan kapan saja. Namun dibalik kenyamanannya tersebut, batasan antara *work-life balance* menimbulkan resiko beban kerja dan *burnout*. jadi ketika berhadapan dengan tenaga kerja yang didominasi oleh Generasi Z, pengusaha harus lebih memperhatikan hal-hal seperti beban kerja, *burnout* dan *work-life balance* (Isabel Sánchez-Hernández et al., 2019).

Pada Agustus 2024, Intelligent.com melakukan survei terhadap 966 manajer perekrutan dan menemukan bahwa sekitar 60% perusahaan harus memecat lulusan universitas yang baru mereka rekrut. Beberapa alasan utama yang disebutkan termasuk kurangnya motivasi, rendahnya profesionalisme, dan keterampilan komunikasi yang buruk. Di Indonesia, beberapa pengusaha juga mengungkapkan adanya ketidaksesuaian antara harapan perusahaan dan budaya kerja yang diinginkan oleh Generasi Z. Ekspektasi mereka yang tinggi terhadap fleksibilitas dalam bekerja serta kesenjangan antara keterampilan teknis dan keterampilan interpersonal menjadi hambatan dalam beradaptasi di dunia kerja (Anjelina, 2024).

Beban ini juga membawa tantangan tersendiri, terutama dalam beban kerja dan tekan psikologis yang dirasakan oleh karyawan Generasi Z. Menurut Mahmoud B. Ali et al. (2019) Generasi Z adalah kelompok karyawan termuda yang jumlahnya terus meningkat setiap tahun. Mereka menyadari pentingnya kestabilan finansial dan menikmati pekerjaan mereka, yang memungkinkan mereka untuk memberikan performa optimal di tempat kerja. Generasi Z adalah generasi yang lahir pada tahun 1997 sampai 2012 dan saat ini menjadi bagian dari pasar tenaga kerja. Generasi ini mempunyai ciri khas tersendiri dan berbeda dari generasi-generasi sebelumnya pada beberapa tahun terakhir, perusahaan banyak yang merekrut karyawan-karyawan generasi Z. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana sifat-sifat ini memengaruhi budaya kerja, inovasi, dan penggunaan teknologi organisasi. Di era bonus demografi, generasi Z diharapkan lebih produktif dan kompetitif dengan karakteristik ini.

Kinerja karyawan mencakup beberapa sejumlah faktor yang mempengaruhi hasil kinerja karena menentukan produktivitas, inovasi, dan keunggulan kompetitif (Lestary & Harmon, 2018). Karyawan yang unggul dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, memotivasi tim dan mengembangkan tujuan perusahaan. Perusahaan juga berperan penting dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan, memberikan pelatihan yang sesuai dan memfasilitasi pengembangan profesional. Menurut Abdullah (2014) evaluasi kinerja yang terartur membantu mengidentifikasi kekuatan individu dan area yang perlu dikembangkan. Dalam mengelola karyawan, penting untuk memiliki sistem evaluasi kinerja secara

efektif. Sistem yang membantu memastikan bahwa karyawan dapat berkinerja dengan maksimal dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesuksesan perusahaan.

Keterlibatan karyawan mengacu pada tingkat keterlibatan, minat dan semangat terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa terlibat akan cenderung lebih berkomitmen, bersemangat dan lebih setia terhadap perusahaan. Hal ini dapat berdampak pada tingkat kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan merupakan indikator penting dalam kesejahteraan dan kinerja karyawan mereka. Bila karyawan mengerjakan pekerjaannya tidak dengan tekanan, mereka akan lebih bahagia, lebih semangat dan lebih produktif. Hal ini akan menghasilkan pengakuan atas prestasi mereka dan peluang untuk berkembang dalam karier mereka.

TINJAUAN LITERATUR

Work-Life Balance

Pada zaman modern ini *work-life balance* menjadi semakin penting mengingat meningkatnya tekanan kerja dan kompleksitas. Konsep ini mengacu pada kemampuan individu dalam menyalurkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Dalam perkembangan dunia yang sangat pesat ini, baik dari segi teknologi dan dinamika kerja, *work-life balance* dianggap penting dalam mencapai kesejahteraan individu dan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. *Work-life balance* merupakan ketika seseorang mempertahankan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadinya sambil memperhatikan tanggungjawab dan tugas mereka di tempat kerja sambil memperhatikan berbagai aspek kehidupan pribadinya, seperti jumlah waktu, perhatian dan komitmen yang diberikan kepada pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Gustina, 2019).

Menurut Rachmawati (2019) menjelaskan bahwa suasana kerja kantor yang menyenangkan namun fleksibel, serta senantiasa memanfaatkan teknologi dalam bekerja dan berkomunikasi merupakan fenomena pekerjaan yang banyak diminati saat ini. Kemajuan teknologi telah mempermudah pengelolaan waktu dan fleksibilitas kerja, namun juga menciptakan tantangan baru dalam menjaga batasan *work-life balance*. Akses terus-menerus ke perangkat kerja dapat mengaburkan dinding yang membedakan waktu kerja dari waktu pribadi yang dapat berdampak negatif pada *work-life balance* jika tidak dikelola dengan baik. Setiap individu memiliki kebutuhan prioritas berbeda dalam kehidupan profesional dan pribadinya. Kebutuhan ini dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti usia, tahap kehidupan, status keluarga dan tujuan pribadi. Memahami dan mengelola kebutuhan prioritas ini adalah kunci untuk mencapai *work-life balance* yang efektif.

Work-life balance yang efektif telah terbukti memberikan dampak positif terhadap kesehatan fisik dan mental seseorang. Kesehatan mental dan fisik secara keseluruhan akan meningkat ketika stres seseorang berkurang dan mampu mengatur waktu untuk *self healing* dan *self reward*. Karyawan dengan *work-life balance* yang baik cenderung memiliki tingkat stres dan resiko sakit yang lebih rendah, sehingga kehidupan kerja dengan semangat dan lebih puas dengan pekerjaannya. Hal ini

menentukan bahwa menjaga *work-life balance* agar menjadi kunci untuk meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi pergantian karyawan.

Media Sosial

Kehadiran media sosial saat ini telah menjadikannya sebagai faktor yang tak terpisahkan dari rutinitas harian individu di era internet saat ini. Media sosial muncul sebagai platform yang mungkin orang berinteraksi, berbagi informasi dan membangun hubungan dengan orang-orang di berbagai belahan dunia, bersamaan dengan kemajuan dalam bidang teknologi komunikasi dan informasi. Menurut Marsal & Hidayati (2018) media sosial adalah Platform daring termasuk blog, preyek kolaborasi, konten, forum, dan dunia permainan virtual lainnya merupakan contoh media sosial, yang memungkinkan pengguna berkontribusi secara aktif dan menghasilkan konten. Media sosial adalah salah satu faktor yang telah mengubah cara orang terhubung dan berkomunikasi dalam masyarakat kita. Meskipun memiliki banyak manfaat yang signifikan, media sosial juga membawa tantangan dan resiko yang perlu dikelola dengan hati-hati. Media sosial menjadi instrumen ampuh untuk memajukan perubahan, membina hubungan sosial, dan membantu bisnis.

Media sosial menghadapi berbagai tantangan, termasuk masalah regulasi, privasi dan penyalahgunaan platform. Pemerintah dan organisasi internasional sedang mencari cara untuk mengatur penggunaan media sosial agar lebih aman dan bertanggung jawab tanpa mengurangi kebebasan berbicara. Menurut Novialumi (2019) sosial media memiliki beberapa jenis, yaitu:

1. **Konten:** Dengan memanfaatkan situs web ini, individu dapat mengklik berbagai konten media, termasuk gambar, video, eBook, dan banyak lagi.
2. **Proyek Kolaborasi:** Pengguna dapat memanfaatkan platform ini untuk mengedit, menambah, atau menghapus konten yang ada di situs, dengan cara yang mirip dengan mekanisme yang diterapkan oleh Wikipedia.
3. **Microblog dan Blog:** Situs ini memungkinkan pengguna untuk bebas mengekspresikan pemikiran mereka tentang topik-topik seperti ventilasi atau kritik terhadap kebijakan pemerintah, mirip dengan pengalaman di Twitter.
4. **Dunia Permainan Virtual:** Dunia virtual adalah dunia tempat pengguna merasakan kehidupan virtual, seperti interaksi dalam dunia permainan virtual. Namun, dapat mengarah pada kehidupan dan dunia virtual sosial lebih luas seperti kehidupan kedua.

Beban Kerja

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang ketat, organisasi di seluruh dunia menghadapi tantangan dalam mengelola beban kerja secara efektif untuk memastikan kinerja optimal dan kepuasan karyawan. Keseimbangan beban kerja dapat mempengaruhi berbagai masalah, mulai dari penurunan produktivitas hingga masalah kesehatan mental yang serius. Menurut Gustina (2019) beban kerja adalah kumpulan atau jumlah aktivitas yang harus dilakukan oleh suatu organisasi atau pekerja dengan jangkauan waktu yang terbatas. Ini adalah konsep penting dalam

industri psikologi dan *human resource management*. Pemahaman yang mendalam mengenai beban kerja sangat penting karena berkaitan erat dengan produktivitas, kepuasan kerja, kesejahteraan karyawan, dan kesehatan mental. Beban kerja mengindikasikan totalitas pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh individu dalam waktu yang spesifik. Konsep ini dapat dikaji dari berbagai sudut pandang, termasuk dimensi fisik, mental, dan emosional.

Beban kerja penting bagi pemangku kepentingan manajer, profesional sumber daya manusia dan karyawan itu sendiri. Meski terlalu banyak pekerjaan dapat menyebabkan stress, kelelahan dan masalah kesehatan lainnya. Menurut Sulastri (2020) karyawan mungkin mengalami kebosanan ketika keterampilan mereka melebihi persyaratan peran mereka. Di sisi lain, jika keterampilan mereka tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, mereka cenderung merasa lebih lelah. Oleh karena itu, untuk membangun lingkungan kerja yang produktif dan sehat, pengelolaan beban kerja yang efektif sangatlah diperlukan. Konsep multidimensional yang sering berkaitan yang mencakup pekerjaan mencakup aspek fisik, mental, dan emosional. Sangat penting untuk memahami ketiga hal ini jika Anda ingin menciptakan tempat kerja yang sehat dan produktif.

Burnout

Burnout, atau kelelahan fisik dan mental, telah menjadi fenomena yang semakin umum di masyarakat modern. Namun, seiring dengan perkembangan zaman dan perubahan pola kerja, *burnout* telah meluas ke berbagai sektor pekerjaan dan ke dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Kabdiyono et al. (2024) *burnout* merupakan gangguan mental yang dialami oleh orang dengan tekanan dan beban kerja yang sangat besar, terutama ketika mereka harus memenuhi kebutuhan banyak orang.

Faktor-faktor seperti peningkatan *burnout*, tuntutan untuk mencapai hasil yang tinggi dan ketidakjelasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan telah meningkatkan kemungkinan *burnout*. Fenomena ini juga dipengaruhi oleh teknologi saat ini, yang memungkinkan orang untuk berkomunikasi dan mengakses informasi, memungkinkan mereka untuk tetap terhubung dengan pekerjaan mereka bahkan saat mereka tidak berada di tempat kerjanya. Organisasi harus berkontribusi untuk memahami penyebab dan faktor risiko *burnout* untuk mencegah masalah ini.

Kinerja Karyawan

Kinerja mengacu pada pencapaian atau hasil kerja, yang mencakup kuantitas dan kualitas prestasi yang diraih oleh karyawan dalam rentang waktu yang telah ditentukan. saat menjalankan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang ditetapkan (Ulfah, 2018). Sedangkan menurut Supatmi et al. (2024) kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam periode waktu tertentu, diukur berdasarkan standar yang telah ditentukan sebelumnya, dan merupakan variabel yang digunakan untuk menilai kinerja seorang karyawan.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, kinerja dapat dipahami sebagai kinerja yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah ditentukan selama periode waktu yang spesifik. Selain itu, kinerja juga

mencerminkan upaya yang dilakukan oleh pegawai dan sering kali dijadikan sebagai acuan dalam penilaian terhadap individu atau organisasi. Kinerja yang efektif merupakan elemen penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan mencakup hasil kerja, yang dilakukan dengan mempertimbangkan dalam konteks pelaksanaan tugas, kinerja seseorang dapat dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas yang berhasil dicapai. Lebih lanjut, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai hasil kerja, keterampilan, dan kemampuan yang terefleksikan melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Penilaian kinerja karyawan penting sekali untuk memberikan bantuan kepada manajemen dalam menentukan keputusan yang tepat terkait pemberian upah atau bonus, promosi jabatan, pelatihan dan pengembangan serta pengurangan tenaga kerja. Ini mencakup pencapaian hasil kerja, perilaku, kontribusi terhadap tujuan organisasi dan dampak pekerjaan seseorang terhadap kesuksesan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dinilai dengan berbagai cara, seperti melalui evaluasi kinerja, pencapaian tujuan yang ditetapkan dan umpan balik dari atasan dan rekan kerja. Secara umum, kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana seseorang dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi tempatnya bekerja. Perusahaan dapat mengukur kinerja karyawan meliputi pengukuran terhadap aspek kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat disiplin yang diterapkan dalam menjalankan tugas, serta tingkat inisiatif yang ditunjukkan dalam mengambil tindakan atau solusi atas masalah yang ada. Selain hal tersebut, terdapat banyak faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan eksternal dan internal, seperti motivasi kerja yang dimiliki karyawan, pemberian kompensasi non-finansial yang dapat meningkatkan semangat kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif menguji hipotesis dengan data berbasis angka dan analisis statistik. Metode ini bertujuan untuk mengukur variabel secara sistematis serta objektif dengan menggunakan metode seperti survei, eksperimen, dan analisis statistik (Balaka, 2022). Penelitian menggunakan data kuantitatif untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh variabel mediasi *work-life balance* terhadap variabel yang diteliti independen media sosial, beban kerja dan *burnout* terhadap variabel dependen kinerja pekerja Generasi Z. Metode pengumpulan data studi ini memanfaatkan data subjek yaitu informasi tentang keyakinan, sikap, pengalaman, atau sifat subjek penelitian. Sebanyak 170 karyawan generasi Z menjadi bagian dari populasi studi.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Opresional	Indikator
1	Media Sosial	Media sosial merupakan platform yang memungkinkan individu untuk saling bertukar gagasan, menjalin hubungan, berinteraksi, serta berkumpul untuk mencapai suatu tujuan, mencari saran dan memberikan panduan (Amedie, 2015).	Menurut Marsal & Hidayati (2018) 1. Frekuensi penggunaan 2. Gangguan konsentrasi 3. Menilai pengaruh media sosial 4. Tujuan penggunaan
2	Beban Kerja	Beban kerja adalah suatu sistem kerja yang mengatur hal-hal yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk karyawan, yang disesuaikan dengan jenis tugas yang harus dikerjakan oleh setiap individu (Raharjo et al., 2022).	Menurut Putra (2012) 1. Tujuan yang diraih 2. Lingkungan kerja 3. Kriteria kerja
3	<i>Burnout</i>	<i>Burnout</i> adalah sindrom yang terkait dengan stres, yang muncul sebagai reaksi terhadap tekanan atau stres yang berkaitan dengan pekerjaan (Sesen et al., 2011).	Menurut Maslach et al. (2001) 1. Kelelahan mental 2. Dipersonalisasi 3. Penurunan hastrat pencapaian diri
4	<i>Work-Life Balance</i>	<i>Work-Life Balance</i> adalah mengacu pada keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan aktivitas penting lainnya dalam hidup, seperti tanggung jawab keluarga, waktu untuk bersantai, pengembangan diri, dan kontribusi terhadap masyarakat (Lucy Wambui et al., 2017).	Menurut Parkes & Langford (2008) 1. Menyeimbangkan waktu 2. Bertanggung jawab 3. Aktivitas sosial di luar tempat kerja 4. Memiliki waktu untuk melakukan hobi
5	Kinerja karyawan	Kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan pengabdian, dan sesuai dengan aturan serta persyaratan yang telah ditetapkan sebelumnya	Menurut Ulfah (2018) 1. Kuantitas kinerja 2. Kualitas kinerja 3. Pemahaman terhadap pekerjaan 4. Perencanaan kegiatan

dalam jangka waktu tertentu

(Jeky K R Rolos et al., 2018).

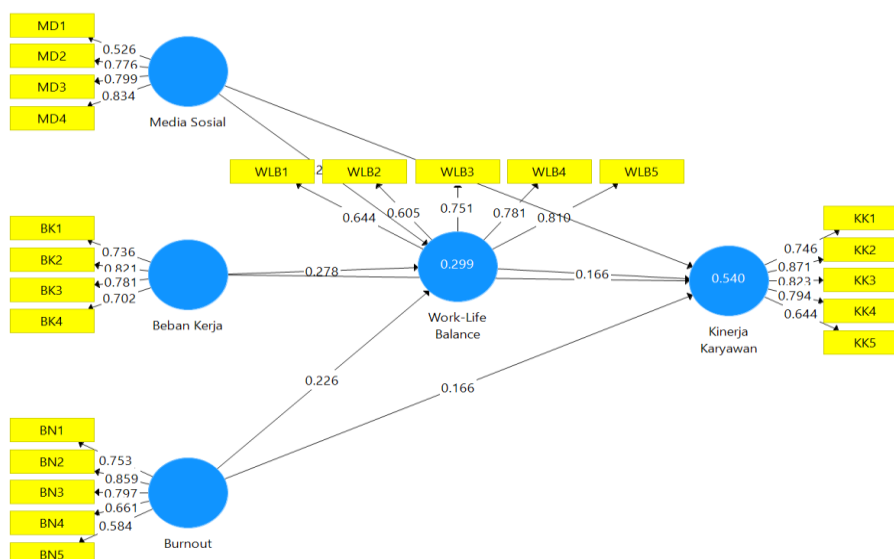
HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Partisipan pada penelitian ini terdiri dari 170 responden dengan berbagai karakteristik demografis. Dari segi usia, mayoritas partisipan berada dalam rentang 17-22 tahun dengan persentase 84,1%, sedangkan sisanya 15,9% berada dalam rentang 23-27 tahun. Berdasarkan jenis kelamin, partisipan terdiri atas 51,2% laki-laki dan 48,8% perempuan, yang menunjukkan distribusi yang hampir seimbang antara kedua kelompok gender. Dari segi status pekerjaan, sebanyak 68,2% partisipan memiliki status pekerjaan kontrak, sedangkan 31,8% bekerja dengan status tetap, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki kestabilan dalam pekerjaan mereka. Selain itu, berdasarkan lama bekerja, mayoritas partisipan telah bekerja selama <1 tahun dengan persentase 62,9%, sementara 28,8% telah bekerja 1-3 tahun, dan 8,2% memiliki pengalaman kerja <3 tahun, menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada tahap awal hingga menengah dalam karier mereka. Secara keseluruhan, distribusi karakteristik partisipan ini mencerminkan keberagaman dalam aspek usia, jenis kelamin, status pekerjaan, dan lama pengalaman kerja yang dapat memberikan perspektif komprehensif terhadap penelitian ini.

Analisis Data

Outer Model



Gambar 1. Outer Model

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

	<i>AVE</i>
Beban Kerja	0.579
<i>Burnout</i>	0.544
Kinerja Karyawan	0.608
Media Sosial	0.553
<i>Work-Life Balance</i>	0.522

Dalam uji validitas yang tercantum dalam Tabel 2. Setiap variabel mempunyai nilai *AVE* > 0,5. Menurut temuan ini, setiap variabel tersebut layak untuk diterapkan dalam penelitian di masa mendatang semua variabel yang diteliti menunjukkan tingkat validitas konvergen yang memadai.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Reliabilitas Komposit</i>
Beban Kerja	0.759	0.846
<i>Burnout</i>	0.798	0.854
Kinerja Karyawan	0.837	0.885
Media Sosial	0.727	0.828
<i>Work-Life Balance</i>	0.766	0.844

Sesuai dengan hasil uji reliabilitas yang ditampilkan dalam Tabel 3. Dengan demikian, setiap variabel dapat dianggap sebagai sumber data yang dapat dipercaya untuk penelitian lebih lanjut, Setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 yang menunjukkan bahwa semuanya memenuhi kriteria reliabilitas tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa konsistensi internal instrumen tinggi.

Semua variabel penelitian memiliki tingkat ketergantungan atau dependabilitas yang tinggi, sebagaimana ditunjukkan oleh skor dengan *reliabilitas komposit* > 0,7 Dapat dikatakan bahwa setiap konstruksi yang sekarang digunakan menunjukkan tingkat keandalan yang tinggi. penelitian tersebut dapat diandalkan untuk penyelidikan lebih lanjut dan memiliki konsistensi internal yang kuat.

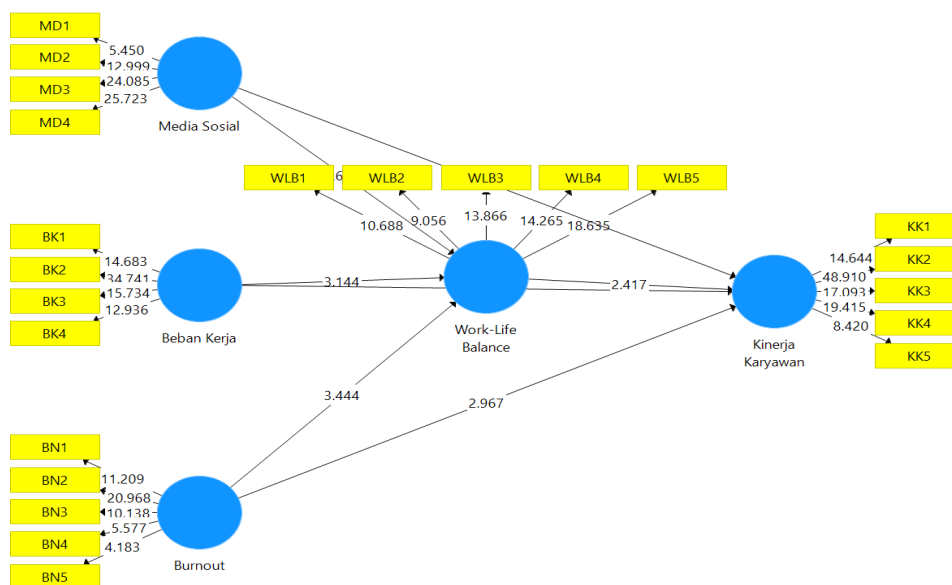
Uji Multikolenieritas

Tabel 4. Uji Mutkolenieritas

	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Media Sosial	Work-Life Balance
Beban Kerja		1.380		1.270
Burnout		1.096		1.024
Kinerja Karyawan			1.404	1.296
Media Sosial				1.426
Work-Life Balance				

Setiap variabel memiliki nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 5, menurut hasil uji multikolinearitas dengan nilai *VIF* pada Tabel 4. Kinerja karyawan pada *work-life balance* adalah 1.426 beban kerja pada *work-life balance* adalah 1.270 burnout pada *work-life balance* adalah 1.024 dan media sosial pada *work-life balance* adalah 1.296. Hasil penelitian menunjukkan bahwa multikolinearitas tidak terdapat dalam model penelitian. Hasilnya, dapat dikatakan bahwa validitas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memadai.

Inner Model



Gambar 2. Inner Model

R Square (R²)

Tabel 5. R Square

	R Square
Kinerja Karyawan	0.540
<i>Work-Life Balance</i>	0.299

Dari data pada tabel 5, dapat dikatakan *Work-Life Balance* memiliki dampak sebesar 54,0% atau 0,540 terhadap Kinerja Karyawan. amun, dampak media sosial, beban kerja, dan kelelahan terhadap keseimbangan kehidupan dan pekerjaan ditunjukkan sebesar 0,299, atau 29,9%.

Uji Hipotesis

Uji Path Coefficient

Tabel 6. Uji Path Coefficient

	T Statistik	P Values
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	7.749	0.000
Beban Kerja -> <i>Work-Life Balance</i>	3.144	0.002
<i>Burnout</i> -> Kinerja Karyawan	2.967	0.003
<i>Burnout</i> -> <i>Work-Life Balance</i>	3.444	0.001
Media Sosial -> Kinerja Karyawan	2.381	0.018
Media Sosial -> <i>Work-Life Balance</i>	2.657	0.008
<i>Work-Life Balance</i> -> Kinerja Karyawan	2.417	0.016

Menurut hasil uji hipotesis pada tabel 6, semua asosiasi variabel penelitian memiliki dampak signifikan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai *P-Values* <0,05. Telah dibuktikan Beban Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (T = 7,749; P = 0,000) serta terhadap *Work-Life Balance* (T = 3,144; P = 0,002). Selanjutnya, *Work-Life Balance* (T = 3,444; P = 0,001) dan kinerja karyawan (T = 2,967; P = 0,003) secara signifikan dipengaruhi oleh *Burnout*. *Work-Life Balance* (T = 2,657; P = 0,008) dan kinerja karyawan (T = 2,381; P = 0,018) juga dipengaruhi secara signifikan oleh variabel media sosial. Dampak *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan cukup signifikan (T = 2,417; P = 0,016). Hal ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berperan sebagai mediator antara kinerja Generasi Z dalam hal beban kerja, *Burnout*, dan penggunaan media sosial.

Uji Specific Indirect Effect

Tabel 7. Uji Specific Indirect Effect

	T Statistik	P Values
<i>Burnout</i> -> <i>Work-Life Balance</i> -> Kinerja Karyawan	1.796	0.073

Beban Kerja -> <i>Work-Life Balance</i> -> Kinerja Karyawan	1.832	0.068
Media Sosial -> <i>Work-Life Balance</i> -> Kinerja Karyawan	1.850	0.065

Hasil uji mediasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa Nilai-P pada jalur *Burnout* -> *Work-Life Balance* -> Kinerja Karyawan adalah 0,073, jalur Beban Kerja -> *Work-Life Balance* -> Kinerja Karyawan adalah 0,068, dan jalur Media Sosial -> *Work-Life Balance* -> Kinerja Karyawan adalah 0,065. Semua nilai-P > 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara *Burnout*, Beban Kerja, dan Media Sosial terhadap Kinerja Karyawan tidak dimediasi secara signifikan oleh *Work-Life Balance*. Jadi, meskipun *work-life balance* memengaruhi jalur hubungan ini, pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari analisis keseluruhan studi menampilkan bahwa, dengan nilai T-statistik sebesar 7,749 dan nilai P sebesar 0,000 ($p < 0,01$), beban kerja memiliki dampak yang substansial terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Temuan tersebut mendukung pernyataan Ulfah (2018) bahwa orang cenderung merasa terdorong untuk menyelesaikan tugas jika mereka menganggapnya sebagai tantangan. Tingginya beban kerja sering kali berkontribusi pada munculnya stres dan kelelahan, yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja. Dengan demikian, perusahaan harus mengelola beban kerja mereka secara efektif, terutama dalam hal membantu pekerja Generasi Z dalam menjaga keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang sehat.

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Work-Life Balance*

Dengan *P-values* sebesar 0,002 ($p < 0,01$) dan nilai statistik T sebesar 3,144 penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja secara signifikan memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan Generasi Z. Temuan ini mendukung pernyataan Wirawan (2022) Pengaruh beban kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja sangat signifikan. Terutama bagi individu dari Generasi Z yang menempatkan nilai tinggi pada keseimbangan ini, beban kerja yang berlebihan dapat berkontribusi pada peningkatan stres dan mengurangi kesempatan untuk menghabiskan waktu dengan keluarga dan menjalani kehidupan pribadi yang memuaskan. Oleh karena itu, menjaga keseimbangan kehidupan dan kerja yang sehat serta meningkatkan kinerja bergantung pada strategi pengelolaan beban kerja yang efektif seperti penjadwalan yang fleksibel dan bantuan kesehatan.

Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan

Nilai statistik T sebesar 2,967 dan nilai P sebesar 0,003 ($p < 0,01$) menunjukkan bahwa *burnout* secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan Generasi Z. Hasil ini sejalan dengan pendapat Arumningtyas & Trisafidaningsih (2021) & Ulfah (2018) yang menyatakan bahwa *burnout*, yang ditandai dengan kelelahan mental, apatisme terhadap pekerjaan, dan menurunnya semangat, dapat menghambat kinerja karyawan. Karyawan Generasi Z yang mengalami *burnout*

cenderung kehilangan fokus dan motivasi, sehingga berdampak pada penurunan efektivitas kerja. Karena itu, perusahaan harus menerapkan program pengelolaan stres, membangun tempat kerja yang mendorong keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, dan memberikan pelatihan untuk membantu karyawan mengatasi tekanan kerja sehingga mereka tetap termotivasi dan mencapai tingkat kinerja terbaik mereka.

Pengaruh *Burnout* terhadap *Work-Life Balance*

Nilai T statistik penelitian ini sebesar 3,444 dan nilai P sebesar 0,001 ($p < 0,01$) menunjukkan bahwa *burnout* secara signifikan memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja pekerja Generasi Z. Temuan ini konsisten dengan gagasan Sari (2021) yang menyatakan bahwa *burnout* dapat memengaruhi keharmonisan antara kehidupan pribadi dan profesional. *Burnout* ditandai dengan kelelahan emosional dan hilangnya gairah untuk bekerja. Karyawan dari Generasi Z yang memiliki standar tinggi untuk keseimbangan kehidupan kerja lebih mungkin mengalami *burnout*, yang dapat mengganggu keseimbangan kehidupan kerja mereka, menyebabkan mereka mengambil lebih sedikit waktu istirahat, dan meningkatkan tingkat stres mereka.

Pengaruh Media Sosial terhadap Kinerja Karyawan

Sebagaimana ditunjukkan oleh nilai statistik T penelitian sebesar 2,381 dan nilai P sebesar 0,018 ($p < 0,05$), media sosial secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan Generasi Z. Hasil yang ditemukan selaras dengan teori Batubara (2017) & Novialumi (2019) yang menyatakan bahwa media sosial dapat dimanfaatkan untuk memperoleh informasi penting dalam pekerjaan, meningkatkan wawasan, serta mendukung kinerja yang lebih efektif dan efisien. Bagi karyawan Generasi Z, yang terbiasa dengan teknologi dan aktivitas digital, media sosial dapat memberikan manfaat besar dalam meningkatkan produktivitas. Namun, penggunaan yang tidak terkendali dapat mengganggu fokus kerja dan menurunkan efisiensi.

Pengaruh Media Sosial terhadap *Work-Life Balance*

Dalam penelitian ini, diperoleh nilai T statistik sebesar 2,657 dan nilai P yang tercatat adalah 0,008 ($p < 0,01$). Temuan ini menunjukkan bahwa media sosial memengaruhi *work-life balance* Generasi Z secara substansial. Hasil ini sesuai dengan temuan Hada et al. (2020) yang menerangkan bahwa penggunaan media sosial yang berlebihan dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional seseorang. Karyawan Generasi Z, yang sangat terhubung dengan dunia digital, sering kesulitan memisahkan waktu kerja dan waktu pribadi, sehingga dapat merusak *work-life balance* mereka. Penggunaan media sosial yang tidak terkontrol juga dapat menyebabkan stres, kecemasan, dan berkurangnya kualitas waktu pribadi.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Studi ini menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pekerja Generasi Z, dengan statistik T sebesar 2,417 dan nilai P sebesar 0,016 ($p < 0,005$). Temuan ini sejalan dengan teori Ulfah (2018) ini mengisyaratkan bahwa mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dapat

meningkatkan motivasi, energi dan fokus pekerja dalam menyelesaikan tugas. Karyawan Generasi Z, yang sangat mengutamakan kualitas hidup dan kesejahteraan pribadi, cenderung lebih produktif dan efisien saat seseorang berhasil menciptakan keselarasan yang memadai antara aspek kehidupan dan pekerjaan mereka. Sebaliknya, keseimbangan yang buruk dapat memicu stres, *burnout* dan menurunkan produktivitas.

Peran *Work-Life Balance* sebagai Variabel Mediasi dalam *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan

Dengan nilai P sebesar 0,073 ($p > 0,05$), nilai statistik T dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 1,796. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada peran mediasi utama untuk *work-life balance* karyawan Generasi Z dan *burnout*. Temuan ini bertentangan dengan Imany (2021) yang menyatakan bahwa bahwa kinerja karyawan dapat lebih sedikit dipengaruhi oleh *burnout* ketika pekerjaan dan kehidupan pribadi seimbang. Temuan ini menunjukkan bahwa parameter lain harus diperhitungkan, seperti pengelolaan beban kerja dan dukungan psikologis, mungkin lebih dominan dalam menentukan dampak *burnout* terhadap kinerja. Karyawan Generasi Z membutuhkan lebih dari sekadar keseimbangan kehidupan kerja untuk mengatasi *burnout*, sehingga diperlukan strategi yang lebih proaktif, seperti pengurangan beban kerja, peningkatan keterlibatan, serta penyediaan dukungan emosional. Dengan pendekatan yang lebih menyeluruh, organisasi dapat lebih efektif dalam mengelola *burnout* dan meningkatkan kinerja karyawan.

Peran *Work-Life Balance* sebagai Variabel Mediasi dalam Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dengan hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa *work-life balance* tidak berfungsi berfungsi sebagai penghubung yang signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan yang berasal dari Generasi Z. Bukti ini terlihat dari nilai statistik T yang mencapai 1,832 dan nilai P sebesar 0,068 ($p > 0,05$). Temuan ini bertentangan dengan teori Saputra & Masdupi (2024) yang berpendapat bahwa *work-life balance* yang difasilitasi oleh kebijakan fleksibel dan dukungan atasan dapat meningkatkan keterlibatan serta produktivitas karyawan. Namun, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa faktor lain, seperti pengelolaan beban kerja yang efektif dan dukungan psikologis, mungkin lebih dominan dalam menentukan dampak beban kerja terhadap kinerja.

Peran *Work-Life Balance* sebagai Variabel Mediasi dalam Media Sosial terhadap Kinerja Karyawan

Dengan nilai T statistik sebesar 1,850 dan nilai P sebesar 0,065 ($p > 0,05$), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak efektif dalam memediasi hubungan antara media sosial dengan kinerja karyawan. Temuan ini bertentangan dengan pandangan Negara (2022) yang mengatakan bahwa *work-life balance* meningkatkan kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Temuan ini bertentangan dengan teori tersebut. Namun, penelitian ini menunjukkan adanya faktor lain, seperti kebijakan penggunaan media sosial di

tempat kerja dan literasi digital, mungkin lebih berpengaruh dalam menentukan efek media sosial terhadap kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah proaktif, beberapa langkah proaktif ini termasuk mengajarkan anggota staf tentang penggunaan media sosial yang sehat dan produktif, melakukan pengawasan selama jam kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman yang mendorong produktivitas. Dengan pendekatan yang lebih strategis, diharapkan kinerja karyawan dapat tetap optimal tanpa terlalu bergantung pada keseimbangan kerja-hidup.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa beban kerja, fenomena *burnout*, serta aktivitas di media sosial memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dari Generasi Z dengan *work-life balance* sebagai faktor mediasi. Secara khusus, beban kerja dan *burnout* berdampak buruk pada *work-life balance*, sedangkan media sosial memberikan pengaruh positif. Sebaliknya, *work-life balance* terbukti memiliki dampak substansial pada kinerja karyawan. Meskipun demikian, hal itu tidak bertindak sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara *burnout*, beban kerja, dan media sosial yang menyangkut kinerja karyawan Generasi Z.

Keterbatasan penelitian ini termasuk fokus eksklusifnya pada karyawan Generasi Z, yang dapat membatasi penerapan temuan pada kelompok generasi lainnya. Lebih jauh, penelitian ini hanya meneliti variabel tertentu, mengabaikan faktor potensial lain yang dapat meningkatkan pemahaman kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya didorong untuk memperluas sampel agar mencakup berbagai generasi dan untuk memasukkan variabel tambahan, seperti motivasi, lingkungan kerja, dan dukungan sosial, untuk memberikan pandangan yang lebih komprehensif tentang elemen-elemen yang memengaruhi kinerja karyawan. Diharapkan bahwa hasil studi ini akan menjadi referensi berharga untuk penelitian selanjutnya dan menawarkan panduan bagi organisasi dalam mengelola beban kerja, keterlibatan media sosial, *burnout*, dan *work-life balance* karyawan secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. In *Aswaja Pressindo*. www.aswajapressindo.co.id
- Amedie, J. (2015). *Scholar Commons The Impact of Social Media on Society Pop Culture Intersections The Impact of Social Media on Society*. http://scholarcommons.scu.edu/eng1_176http://scholarcommons.scu.edu/eng1_176/2
- Anjelina, C. D. (2024). NGen Z Kerap Memiliki Stigma Negatif di Dunia Kerja, Apa Alasannya? *Kompas.Com*.

<https://www.kompas.com/tren/read/2024/10/29/063000065/gen-z-kerap-memiliki-stigma-negatif-di-dunia-kerja-apa-alasannya->

- Arumningtyas, F., & Trisafidaningsih, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari. *Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 62–77.
- Balaka, M. Y. (2022). Metode penelitian Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif*, 1, 130.
- Batubara, R. M. (2017). Pengaruh penggunaan media sosial dan transfer pengetahuan terhadap kinerja pegawai pemerintahan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 56–66. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1041511>
- Gustina, D. dwi. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. 1–73.
- Hada, R. I. P., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2020). Flexible Working Arrangement Dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Pada Resellers Online Shop. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(2), 162–171. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i2.111>
- Imany, K. (2021). ARTIKEL PENELITIAN PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP BURNOUT PADA KARYAWAN GENERASI Z. 2019, 1–12.
- Isabel Sánchez-Hernández, M., González-López, Ó. R., Buenadicha-Mateos, M., & Tato-Jiménez, J. L. (2019). Work-life balance in great companies and pending issues for engaging new generations at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(24). <https://doi.org/10.3390/ijerph16245122>
- Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, & Wehelmina Rumawas. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., A., M. A. F., & Febrian W. D. (2024). KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN GARMENT DI KABUPATEN TANGERANG. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(2), 496–509.
- Lestary, L., & Harmon. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Lucy Wambui, M., Caroline Cherotich, B., Emily, T., & Dave, B. (2017). Effects of Work life Balance on Employees' Performance in Institutions of Higher Learning. A Case Study of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 4(2), 60–79. <http://eserver.kabarak.ac.ke/ojs/>

- Mahmoud B. Ali, Fuxman Leonora, Mohr Iris, & Reisel D. William. (2019). Generation and Workplace Motivation: "We aren't your reincarnation!" workplace motivation across X, Y and Z generations. . In *International Journal of Manpower* (Vol. 44, Issue 9).
- Marsal, A., & Hidayati, F. (2018). Pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai di lingkungan UIN Suska Riau. *Jurnal Ilmiah Rekayasa Dan Manajemen Sistem Informasi*, 4(1), 91–98. <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/RMSI/article/view/5630>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *URNOUT Christina Maslach 1 , Wilmar B. Schaufeli 2 , Michael P. Leiter 3* 1. 397–422.
- Negara, M. Y. P. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology*, 2, 1–14.
- Novialumi, A. (2019). Pengaruh Media Sosial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen*, 10(1), 43–51. <https://www.ejournal.umpri.ac.id/index.php/JIEM/article/view/1248/682>
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work–life balance or work–life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 267–284. <https://doi.org/10.1017/s1833367200003278>
- Putra, A. S. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/57084>
- Rachmawati, D. (2019). Welcoming Gen Z in Job World (Selamat Datang Generasi Z di dunia kerja). *Proceeding Indonesia Career Center Network Summit IV*, 21–24.
- Raharjo, D. S., Widayati, C. C., Purnama, E. D., & Siahaan, C. Y. (2022). The Effect of Transformational Leadership, Workload, and Compensation on Employee Performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 9(11), 311–324. <https://doi.org/10.14738/assrj.911.13474>
- Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2024). *Dampak Work-Life Balance , Motivasi Kerja , terhadap Kinerja Karyawan : Tinjauan Sistematis Tempat Kerja di Indonesia*. 2, 289–301.
- Sari, S. J. (2021). *Hubungan Burnout Dengan Work-life Balance Pada Perawat Di Kota Pekanbaru*. 1. <https://repository.uir.ac.id/15984/%0Ahttps://repository.uir.ac.id/15984/1/178110050.pdf>
- Sesen, H., Cetin, F., & Nejat Basim, H. (2011). The Effect of Burnout on Organizational Citizenship Behaviour: The Mediating Role of Job Satisfaction. *International*

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 7 Nomor 4 (2025) 2044 – 2060 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v7i4.7465

Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences, 1(1), 40–64.
www.ijceas.com

Sulastri, O. (2020). PENGARUH STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>

Supatmi, M. E., Nimran U., & Utami, H. N. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *At-Tamwil: Journal of Islamic Economics and Finance*, 3(1), 52–66. <https://doi.org/10.33558/attamwil.v3i1.9604>

Ulfah, I. R. . (2018). *Pengaruh Burnout, Beban Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawati Pada Bank Jatim Jember*. <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/95560>

Wirawan, R. P. E. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui Work Life Balance. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2169–2180. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.319>