

**PENGARUH *WORKLOAD* DAN *BURNOUT* TERHADAP  
KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI  
INTERVENING PADA *HOME INDUSTRY* MEGAPRO  
*SHUTTLECOKS***

**SKRIPSI**



**Oleh**

**Muhammad Minsyahril**

**200501110044**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2025**

**PENGARUH *WORKLOAD* DAN *BURNOUT* TERHADAP  
KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI  
INTERVENING PADA *HOME INDUSTRY* MEGAPRO  
*SHUTTLECOKS***

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



**Oleh :**

**Muhammad Minsyahril**

**NIM : 200501110044**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2025**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH *WORKLOAD* DAN *BURNOUT* TERHADAP  
KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI  
INTERVENING PADA *HOME INDUSTRY* MEGAPRO  
*SHUTTLECOKS***

**SKRIPSI**

Oleh

**Muhammad Minsyahril**

NIM : 200501110044

Telah Disetujui Pada Tanggal 6 Maret 2025

**Dosen Pembimbing,**



**Setiani, M.M**

**NIP. 199009182018012002**

## LEMBAR PENGESAHAN

### PENGARUH *WORKLOAD* DAN *BURNOUT* TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI INTERVENING PADA *HOME INDUSTRY MEGAPRO SHUTTLECOKS*

#### SKRIPSI

Oleh

**MUHAMMAD MINSYHRIL**

NIM : 200501110044

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Pada 19 Maret 2025

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1 Penguji I

**Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M**

NIP. 19750426201608012042



2 Anggota Penguji

**Syahirul Alim, M.M**

NIP. 197712232009121002



3 Sekretaris Penguji

**Setiani, M.M**

NIP. 199009182018012002



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



**Muhammad Sulhan, SE, MM**

NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Minsyahril

NIM : 200501110044

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

**“PENGARUH *WORKLOAD* DAN *BURNOUT* TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI INTERVENING PADA *HOME INDUSTRY MEGAPRO SHUTTLECOKS*”** adalah hasil karya saya sendiri, bukan “Duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila kemudian hari ada “Klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak fakultas Ekonomi, tetap menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 6 Maret 2025



Handwritten signature of Muhammad Minsyahril.

Muhammad Minsyahril

NIM 200501110044

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Puji dan syukur saya ucapkan dengan sebesar-besarnya kepada Allah SWT atas kemampuan dan kesabaran yang diberikan kepada saya sehingga bisa tetap beraktivitas untuk mengerjakan segala sesuatu dengan lancar, serta Rahmat dan ridhonya yang dapat mengantarkan saya dalam Menyusun penelitian ini hingga sampai selesai.

Sebagai tanda hormat dan terima kasih saya persembahkan karya ini untuk kedua orang tua yang saya cintai dan saya sayangi yaitu Bapak dan Ibu saya, atas ridho, usaha dan doanya sehingga akhirnya saya bisa menyelesaikan tugas akhir ini sampai selesai.

Kemudian saya berterima kasih kepada dosen pembimbing skripsi saya yaitu Ibu Setiani, M.M. yang sudah bersabar untuk membimbing saya dengan memberikan arahan, saran, semangat, dan dukungan sehingga bisa menyelesaikan tugas akhir dengan baik

## **MOTTO**

“Diam dan mati, Milik dia yang tak bisa berdiri, Berdiri di kakinya sendiri”

**(Fourtwnty-Zona Nyaman)**

“Siapa pun pastilah dapat merasakan, Bahwa dirinya hidup saat darahnya mengalir,  
Jangan sia-siakan nyawamu”

**(JKT 48-First Rabbit)**

“Melamban bukanlah hal yang tabu, Kadang itu yang kau butuh, Bersandar hibahkan  
bebanmu”

**(Perunggu-33x)**

“Segera mulailah, Syukurmu yang pasti indah, Berbahagialah”

**(FSTVLST-Menantang Rasi Bintang)**

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh *Workload Dan Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Intervening Pada Home *Industry Megapro Shuttlecoks* Singosari, Kabupaten Malang.”

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Setiani, M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan dukungan dan arahan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Bapak, Ibu, dan Kakak saya yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan.
7. Bapak Rudi sebagai pemilik Home Industry Megapro Shuttlecoks dan Anggi Prasetyawan yang telah mengijinkan penulis melakukan penelitian *di Home Industry Megapro Shuttlecoks* Singosari, Kabupaten Malang.

8. Seluruh pekerja *Home Industry* Megapro *Shuttleoks* yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
9. Tak lupa pula seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal 'Alamin...

Malang, 6 Maret 2025



Muhammad Minsyahril

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1 Hasil-hasil penelitian terdahulu .....	9
2.2 Kajian Teori.....	26
1.2.1 Workload .....	26
1.2.2 <i>Burnout</i> .....	29
2.2.3 Motivasi Kerja .....	33
2.2.4 Kepuasan Kerja .....	36
2.2.5 Hubungan Antar Variabel.....	39
2.3 Kerangka Konseptual.....	41
2.4 Hipotesis Penelitian .....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>43</b>
1.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	43

1.2	Lokasi Penelitian .....	43
1.3	Populasi dan Sampel.....	43
1.3.1	Populasi.....	43
1.3.2	Sampel.....	44
1.4	Teknik Pengambilan Sampel .....	44
1.5	Data dan Jenis Data .....	44
1.5.1	Data Primer.....	44
1.5.2	Data Sekunder.....	44
1.6	Teknik Pengumpulan Data .....	45
1.7	Definisi Operasional Variabel.....	46
3.8	Uji Instrument .....	51
3.8.1	Uji Validitas .....	51
3.8.2	Uji Reliabilitas .....	51
3.9	Analisis Partial Least Square (PLS).....	51
3.9.1	Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	53
3.9.2	Model Pengukuran <i>Inner Model</i> .....	53
3.9.3	Uji Mediasi.....	54
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>55</b>
4.1	Hasil Penelitian.....	55
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	55
4.2	Hasil Analisis Data .....	55
4.2.1	Deskripsi Karakteristik Responden .....	55
4.2.2	Deskripsi Variabel Penelitian .....	56
4.3	Uji Instrument Penelitian .....	60
4.3.1	Uji Validitas .....	60
4.3.2	Uji Reliabilitas .....	62
4.4	Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	63
4.4.1	<i>Outer Model</i> .....	63
a.	<i>Convergent Validity</i> .....	63
b.	<i>Discriminant Validity</i> .....	65

4.4.2 Model Pengukuran ( <i>Inner Model</i> ).....	68
4.4.3 Uji Mediasi .....	70
4.5 Pembahasan.....	71
4.5.1 Pengaruh <i>Workload</i> (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) .....	71
4.5.2 <i>Burnout</i> Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.....	72
4.5.3 Pengaruh <i>Workload</i> terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai variabel <i>Intervening</i> .....	73
4.5.4 Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai variabel <i>Intervening</i> .....	75
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>77</b>
5.1 Kesimpulan .....	77
5.2 Saran.....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN LAMPIRAN.....</b>	<b>87</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Pekerja .....	4
Tabel 1. 2 Absensi Pekerja .....	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	15
Tabel 3. 1 Skor Skala Penghitungan Likert .....	45
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	46
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia .....	56
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Burnout</i> (X1) .....	56
Tabel 4. 4 Distribusi variabel <i>Workload</i> (X2).....	57
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Z) .....	58
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	59
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas .....	60
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas .....	62
Tabel 4. 9 <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i> .....	65
Tabel 4. 10 Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	67
Tabel 4. 11 Nilai <i>Composite Reliability</i> .....	67
Tabel 4. 12 Nilai <i>R-square</i> .....	68
Tabel 4. 13 Hasil Uji pengaruh langsung .....	69
Tabel 4. 14 Uji Mediasi.....	70

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuis ioner Penelitian .....	87
Lampiran 2 Hasil Kuis ioner .....	92
Lampiran 3 Biodata Peneliti.....	103
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian .....	104
Lampiran 5 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme .....	105
Lampiran 6 Hasil Turnitin .....	106

## ABSTRAK

Minsyahril, Muhammad.2025, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh *Burnout* Dan *Workload* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Intervening Pada *Home Industry Megapro Shuttlecoks*, Singosari, Kabupaten Malang)”

Pembimbing : Setiani, M.M

Kata Kunci : *workload*, *burnout*, kepuasan kerja, dan motivasi kerja

---

---

Penelitian ini dilatar belakangi oleh fenomena yang terjadi pada *Home Industry Megapro Shuttlecoks* di Kabupaten Malang, dimana keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan tidak terlepas dari aspek sumber daya manusianya. Peran sumber daya manusia sangat berpengaruh di setiap sektor dalam perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *burnout* dan *workload* terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai intervening.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja Home Industry Megapro Shuttlecoks, Sampel dari penelitian ini sebanyak 45 responden. Data yang dikumpulkan menggunakan kuisisioner. Variabel dalam penelitian ini adalah *Workload* (X1), *Burnout* (X2), Kepuasan Kerja (Y), dan Motivasi Kerja (Z). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS).

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa burnout berpengaruh terhadap kepuasan kerja, workload berpengaruh terhadap kepuasan kerja, burnout berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja, workload berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja.

## ABSTACT

Minsyahril, Muhammad.2025, *THESIS*. Title: “*The Effect of Burnout and Workload on Job Satisfaction with Work Motivation as Intervening at Home Industry Megapro Shuttlecoks, Singosari, Malang Regency*”

*Supervisor:* Setiani, M.M

*Keywords:* workload, burnout, job satisfaction, and work motivation

---

---

*This research is motivated by the phenomenon that occurs at Home Industry Megapro Shuttlecoks in Malang Regency, where the success of a company in achieving its planned goals is inseparable from the aspect of its human resources. The role of human resources is very influential in every sector in the company. This study aims to determine the effect of burnout and workload on job satisfaction with work motivation as intervening.*

*This research uses a quantitative approach with an explanatory type. The population in this study were Megapro Shuttlecoks Home Industry workers, the sample of this study were 45 respondents. Data collected using a questionnaire. The variables in this study are Workload (X1), Burnout (X2), Job Satisfaction (Y), and Work Motivation (Z). Data analysis in this study used the Partial Least Square (PLS) approach.*

*The results of this study indicate that burnout affects job satisfaction, workload affects job satisfaction, burnout affects job satisfaction through work motivation, workload affects job satisfaction through work motivation.*

## ملخص

منشهريل، محمد. ٢٠٢٥، سكرسي. عنوان: "تأثير الإرهاق والعبء الوظيفي على رضا العمل مع الدافعية للعمل كمتغير وسطي في صناعة منزلية ميغابرو شاتلوك، سنغوساري، محافظة مالانغ

المشرفة : ستياي، م.م

كلمة مفتاحية : احتراق , عبء العمل , رضا العمل , دافع العمل

---

---

البحث هذا يعود الى الظاهرة التي تحدث في صناعة المنزل ميغابرو شاتلوكوكس في محافظة مالانج، حيث نجاح الشركة في تحقيق الهدف الذي تم تخطيطه لا ينفصل عن جانب الموارد البشرية. دور الموارد البشرية له تأثير كبير في كل قطاع من قطاعات الشركة. يهدف هذا البحث لمعرفة تأثير الإرهاق وضغط العمل على رضا العمل مع التحفيز كوسيط

البحث هذا يستخدم منهج كمي مع نوع شرح. السكان في البحث هذا هم عمال صناعة منزلية ميغابرو شاتلوكوكس، والعينة من البحث هذا عددها 45 مستجيب. البيانات التي تم جمعها باستخدام استبيان. المتغيرات تحليل البيانات في (Z)، ودافع العمل (Y)، عبء العمل (X2)، رضا العمل (X1) في البحث هذا هي الإرهاق (PLS). البحث هذا يستخدم منهج التحليل الجزئي للأقل المربعات

من نتائج هذه الدراسة يظهر أن الإرهاق يؤثر على رضا العمل، والعمل يؤثر على رضا العمل، والإرهاق يؤثر على رضا العمل من خلال دافع العمل، والعمل يؤثر على رضا العمل من خلال دافع العمل

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam organisasi, kepuasan kerja adalah komponen penting yang harus diperhatikan. Ini berdampak pada kesehatan pribadi karyawan dan meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Tingkat kepuasan kerja karyawan umumnya ditentukan oleh selisih antara harapan mereka terhadap pekerjaan dan realitas yang mereka terima. Akibatnya, penting bagi perusahaan untuk selalu memperhatikan kesejahteraan karyawannya agar mereka tetap termotivasi dan berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan (Muktamar, 2024).

Menurut Chowdhury et al., (2023) kepuasan kerja menggambarkan suatu keadaan dimana secara emosional pegawai merasakan perasaan yang positif terhadap pekerjaannya. Perasaan positif tersebut akan membuat pegawai menikmati pekerjaannya, lebih produktif, dan mau memberikan dampak yang lebih signifikan bagi perusahaan. Tingkat kepuasan kerja setiap pegawai pun bervariasi, tergantung pada persepsi dan pengalaman individu pegawai tersebut. Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kompensasi yang diterima oleh pekerja, Berbagai faktor lainnya dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja, seperti beban kerja, kondisi pekerjaan, suasana lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan sifat kepribadian. Kondisi pekerjaan itu sendiri dapat merujuk kepada berbagai aspek yang berkaitan dengan tempat kerja. Salah satu aspek penting dari kondisi kerja ialah *workload* dan *burnout*. *workload*, dapat menjadi tantangan serius bagi karyawan dalam mencapai dan mempertahankan motivasi kerja dan kepuasan kerja yang optimal. *Burnout* adalah kondisi kelelahan ekstrem, baik secara fisik maupun mental, yang diakibatkan oleh beban kerja berlebihan (Friscila, 2024). Menurut Wirya et al., (2020) Perusahaan perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan, karena apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung meningkatkan kinerja secara optimal.

Sementara itu, Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan respons atau persepsi positif terhadap pekerjaan yang sudah dilaksanakan. Ketika tingkat kepuasan kerja meningkat, pekerja akan menunjukkan sikap yang lebih antusias dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka.

Beban kerja juga berpengaruh kepada tingkat kepuasan kerja. Menurut Munandar (2014), beban kerja merujuk pada intensitas pekerjaan yang timbul akibat tekanan mental yang dialami oleh karyawan. Sementara itu, Hart dan Staveland (1988) Beban kerja dijelaskan sebagai keterkaitan antara kapasitas kognitif seorang pekerja dengan jumlah tugas perlu diselesaikan. Semakin tinggi beban kerja, kinerja pegawai dapat meningkat, tetapi jika beban kerja terlalu berlebihan, hal ini justru dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan karena keterbatasan kemampuan serta kapasitas mereka dalam menyelesaikan tugas (Arfani & Luturlean, 2018 dalam Crisnandi, 2024). Beban kerja dapat memicu kejenuhan, yakni suatu kondisi di mana individu merasa kehilangan makna serta tujuan dalam pekerjaannya (Atmaja, 2019). Menurut Yo (2015) mengindikasikan beban kerja juga berdampak terhadap kepuasan kerja. Pembagian tugas yang efisien dapat memberikan kejelasan bagi Karyawan diharapkan menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditentukan serta menghindari pemindahan tugas saat menghadapi kendala. (Irfad et al., 2021).

oleh karena itu, motivasi kerja juga menjadi faktor untuk memengaruhi kepuasan kerja. Hasibuan (2013), motivasi kerja ialah dorongan yang dapat menumbuhkan semangat seseorang dalam bekerja, sehingga mereka bersedia berkolaborasi, bekerja secara efisien, serta berintegrasi dengan segenap kemampuannya demi mencapai kepuasan. Jika manajemen perusahaan mampu memahami serta mengelola motivasi karyawan dengan baik, jadi kepuasan kerja karyawan pun akan meningkat.

Gejala *burnout* meliputi kelelahan yang terus-menerus, kognitif yang tumpul, gangguan pengambilan keputusan, dan penarikan diri secara sosial dari pekerjaan. Kondisi ini bisa memengaruhi perilaku dan keyakinan seseorang, seperti meningkatkan kecenderungan untuk berbuat baik kepada orang lain dan mencegah tindakan yang merusak lingkungan. *Burnout* dapat berdampak buruk pada kesehatan emosional

individu dan kinerja profesional mereka. tetapi juga dapat meredam produktivitas dan efisiensi seluruh organisasi. Sedangkan greenberg dan baron (2014) dalam Irmadela (2023) menyebutkan Kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan mental adalah tiga tanda kelelahan. Salah satu tantangan bidang SDM adalah mengurangi kelelahan kerja, juga dikenal sebagai burnout, dalam mencapai kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian (Andriani & Halim, 2023) Burnout secara substansial mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian oleh Damyanti dkk., (2024) mengindikasikan bahwa *burnout* memiliki dampak negatif yang cukup merugikan pada tingkat kepuasan kerja.

Menurut Uno (2021) motivasi merupakan dorongan fundamental yang mampu menggerakkan seseorang untuk bertindak. Sementara itu, Shofwani dan Hariyadi (2019) mendefinisikan motivasi sebagai suatu upaya untuk membangkitkan dorongan usaha, serta keinginan seseorang yang berperan dalam mengaktifkan, memperkuat, dan mengarahkan perilaku seseorang agar dapat menjalankan tugas dengan optimal dalam lingkungan kerjanya. Menjaga motivasi kerja dalam diri seseorang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa motivasi yang optimal, karyawan mungkin kesulitan menjalankan tugasnya secara efisien, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian hasil kerja yang memuaskan. Dengan menerapkan disiplin diri, setiap karyawan berpeluang untuk meraih hasil kerja yang lebih baik. Adinata & Turangan (2023) mengungkapkan motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan kepada kepuasan karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Senada dengan temuan tersebut, Parimita dkk., (2018) serta Paendong et al., (2019) juga membuktikan motivasi kerja berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Selain itu, Paendong et al., (2019) menekankan bahwa pemberian motivasi yang tepat dapat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan organisasi.

Penelitian ini dilakukan di *Home Industry* Megapro Shuttlecoks. Megapro Shuttlecoks merupakan *Home Industry* yang bergerak pada bidang industri olahraga yang berspesialisasi pada produk kok atau bola badminton. Home Industri ini telah

berdiri selama 23 tahun. Beliau memulai usaha tersebut ketika menjadi seorang buruh di salah satu usaha produksi *shuttlecocks*, kemudian beliau mendirikan usaha produksi *shuttlecock* sendiri dengan menggunakan brand "*Megapro Shuttlecocks*". Dengan berdirinya usaha tersebut, beliau berhasil membuka lapangan pekerjaan untuk warga sekitar.

Dengan adanya UMKM seperti ini diharapkan bisa membantu angka pengangguran yang ada di Malang khususnya Kecamatan Singosari. Untuk produksi *shuttlecock* memerlukan bulu angsa yang di import dari China dengan harga Rp. 7.000.000 Juta per kardus dengan ukuran 70 cm x 110 cm. Kurangnya kualitas bahan produksi yang dihasilkan oleh produk lokal membuat menggunakan bahan baku yang di import dari negara lain dengan kualitas terbaik. Setelah memproduksi *shuttlecocks* dengan berbagai jenis serta kualitas yang di miliki, maka *home industry* mendistribusikan ke *supplier* yang terletak di berbagai wilayah di Indonesia seperti Sumatera, Kalimantan, Sulawesi, dan Jawa Barat. Di samping itu limbah atau bahan yang tersisa dari pembuatan *shuttlecock* di manfaatkan sebagai bahan campuran konsentrat bagi warga sekitar yang membutuhkan, sehingga bahan sisa dari pembuatan *shuttlecocks* tersebut tidak menjadi sampah bagi masyarakat. Home industry Megapro Shuttlecocks telah memiliki 45 tenaga kerja:

**Tabel 1. 1**  
**Jumlah Pekerja**

No	Bagian	Jumlah Pekerja
1	Motong Bulu	7
2	Gabus	6
3	Perakitan	5
4	Jahit	4
5	Penyempurnaan	5
6	Pengeleman	6
7	Pembersihan	4

No	Bagian	Jumlah Pekerja
8	Uji Tes	3
<b>Jumlah</b>		<b>45</b>

Sumber : Data pekerja *Home Industry Megapro Shuttlecoks*

Tentu saja, setiap karyawan harus bekerja pada level tertingginya agar dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. *Megapro Shuttlecoks* Beroperasi selama enam hari dalam seminggu, dari Senin hingga Sabtu, dengan jam operasional pukul 07.00 hingga 16.00. Berdasarkan temuan peneliti *Megapro Shuttlecoks*, Berdasarkan observasi lapangan ditemukan permasalahan di *Megapro Shuttlecoks*, Terutama bagi pekerja yang mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan temuan pra-penelitian peneliti, pekerja tidak mampu mengalokasikan waktunya antara pekerjaan dan keluarga secara optimal akibat tingginya volume pekerjaan yang mengakibatkan jam kerja diperpanjang hingga apabila pekerjaan yang belum selesai dibawa pulang untuk menyelesaikannya, Pekerja akan cepat bosan dan lelah jika bekerja dalam jangka waktu yang lama. Pekerja juga menjalani rutinitas kerja yang monoton setiap hari pada akhirnya dapat mengalami rasa bosan dan mengalami *burnout*.

Peneliti juga mendapatkan informasi dari pekerja bahwa banyak pekerja yang melakukan istirahat pada saat jam kerjanya, sehingga mengakibatkan pekerja lainnya *back up* pekerjaan dari pekerja yang sedang istirahat tersebut. Namun masih ada permasalahan yang di alami oleh pekerja yang mengeluh akan beban kerja yang tinggi sering kali memiliki target produksi yang sangat banyak dan bisa mencapai 600 slop setiap harinya apalagi saat terlebih banyak *pre-order* an masuk, yang dapat mengakibatkan beban kerja yang berlebihan bisa menimbulkan kelelahan kerja. Apabila hal tersebut terjadi terus-menerus akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut.

**Tabel 1. 2**  
**Absensi Pekerja**

<b>Bulan</b>	<b>Terlambat</b>	<b>Tidak Masuk (Ijin/Tidak)</b>	<b>Jumlah</b>
Agustus	15	20	35
September	13	25	38
Oktober	20	17	37

Sumber: Buku Absensi *Home Industry Megapro Shuttlecocks* 2024

Dengan demikian, UMKM pembuatan *shuttlecocks* di Desa Gunung Rejo Kecamatan Singosari Kabupaten Malang telah memberikan banyak manfaat khususnya bagi masyarakat sekitar, Seiring dengan pertumbuhan industri, terdapat peningkatan beban kerja yang signifikan, yang menyebabkan kekhawatiran tentang dampak terhadap karyawan. Meskipun perusahaan ini telah berhasil dalam aspek produksi dan distribusi, terdapat indikasi bahwa masalah terkait *burnout* dan *workload* mulai mempengaruhi kepuasan kerja.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan agar mengevaluasi dampak beban kerja dan *burnout* terhadap kepuasan kerja di *Home Industry Megapro Shuttlecocks*, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Memahami bagaimana keempat faktor ini berhubungan satu sama lain, dunia usaha dapat menciptakan metode yang mungkin akan meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja sekaligus mengurangi beban kerja dan kelelahan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan latar belakang tersebut, merumuskan permasalahan penelitian:

1. Apakah *workload* berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
3. Apakah motivasi kerja mampu memediasi *workload* terhadap kepuasan kerja ?
4. Apakah motivasi kerja mampu memediasi *burnout* terhadap kepuasan kerja ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yaitu:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *workload* terhadap kepuasan kerja
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *workload* terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening
4. Menguji dan menganalisis hubungan antara *burnout* dan kepuasan kerja menggunakan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah yaitu :

1. Manfaat teoritis
  - a. Diharapkan bahwa penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan ilmu manajemen, khususnya dalam aspek sumber daya manusia.
  - b. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pembaca serta pihak-pihak lain yang membutuhkan sebagai acuan. Selain itu, temuan dari penelitian ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan proyek penulisan di masa depan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi acuan bagi organisasi dalam mengevaluasi serta mengukur performa karyawan di waktu yang akan datang. Dengan demikian, perusahaan dapat memahami kompetensi serta kualitas sumber daya manusia yang dimiliki saat ini, sehingga dapat merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka ke depan.

### b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperdalam wawasan serta pemahaman mengenai pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana bagi penulis untuk mengasah keterampilan dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama masa perkuliahan.

### c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi serta referensi bagi pihak yang membutuhkan. Selain itu, temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan atau pertimbangan dalam penelitian serupa di masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Hasil-hasil penelitian terdahulu**

Penelitian terdahulu digunakan sebagai salah satu sumber referensi dalam pelaksanaan penelitian ini. Temuan-temuan dari penelitian yang relevan dengan topik ini disajikan secara rinci, sehingga memberi kesempatan bagi peneliti untuk mereplikasi dan mengembangkan hasil yang sudah ada. Berikut adalah penelitian-penelitian yang dijadikan referensi dalam penelitian ini:

Apriana dkk., (2021) dengan judul "Pengaruh *Workload* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang)" melibatkan 185 pegawai yang terdaftar di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang. Penelitian ini menggunakan metode Proportional Random Sampling dan menganalisis data dari 126 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berdampak negatif terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin ringan beban kerja, semakin baik kinerja yang dicapai. Selain itu, tingkat kelelahan juga memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa pengurangan kelelahan berhubungan dengan peningkatan kinerja. Kelelahan juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Sitorus dan Siagan (2023) "Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi" Hasil penelitian menunjukkan Beban Kerja dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja namun Fleksibilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Beban kerja dan Fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi. Bila dimediasi oleh motivasi maka beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja namun Fleksibilitas Kerja

berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dimediasi oleh motivasi. Sehingga untuk mencapai target yang telah ditetapkan, perusahaan memberikan beban kerja pada karyawan. Namun, beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan emosional karyawan. Simpulan, perusahaan perlu menetapkan standar kerja dan memberikan fleksibilitas kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan sangat penting karena akan mempengaruhi kinerja mereka. Salah satu aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah motivasi.

Yuridha (2022) “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” penelitian ini adalah kuantitatif yang melibatkan sumber data primer, dimana data dikumpulkan langsung dari sumber primer dalam bentuk observasi, wawancara, dan kuesioner. Sampel penelitian ini terdiri dari 100 pekerja. Analisis regresi linier berganda menggunakan IBM SPSS 25 digunakan sebagai teknik. Skala yang digunakan untuk pengukuran adalah skala Likert. Menurut hasil penelitian ini beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan job crafting berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ramadhani & Erdhianto (2020) “Analisis Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan” PT. Berkah Adi Maulana-Kediri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan industri berbahan dasar tepung yang dijadikan roti dengan permasalahan yang terjadi adalah pengelolaan sumber daya manusia yang kurang dari segi motivasi kerja, kepuasan kerja yang berdampak terhadap turnover intention. Sering terjadinya ketidaksesuaian kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan menjadi pemicu permasalahan tersebut. Hal ini dikarenakan perusahaan kurang memperhatikan yang menjadi keinginan dari karyawan. Dari permasalahan tersebut tujuan dari penelitian ini adalah guna mengetahui pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan menemukan usulan

rekomendasi perbaikan bagi perusahaan untuk menurunkan tingkat permasalahan yang ada diperusahaan. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). Teknik pengambilan sampel data menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 59 orang. Hasil dari penelitian didapatkan adanya hubungan yang signifikan motivasi kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja. Serta beberapa rekomendasi untuk menurunkan turnover intention seperti peningkatan pemahaman terhadap pekerjaan, pemberian apresiasi terhadap karyawan, peningkatan kenyamanan di lingkungan kerja, perbaikan sistem kerja, peningkatan jaminan sosial dan memberikan hiburan.

Putra dan Mayliza (2019) "Pengaruh Konflik dan Kejenuhan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin" bertujuan untuk menganalisis bagaimana konflik dan kelelahan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kuantitatif menggunakan metode survei. Sampel terdiri dari 85 karyawan yang dipilih dengan pendekatan proporsional stratified random sampling. Penelitian ini menggunakan uji koefisien determinasi, uji simultan, uji parsial, dan analisis regresi berganda untuk mengevaluasi hipotesis. Temuan penelitian menunjukkan konflik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara kejenuhan juga memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Ketika konflik dan kelelahan terjadi bersamaan, kepuasan kerja akan berkurang. Berdasarkan koefisien determinasi, ditemukan bahwa konflik dan kejenuhan berkontribusi sebesar 53,9% terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin.

Prastyo dan Andriani (2022) dalam penelitian berjudul "*Workload, Work Stress, and Turnover Intention: Unraveling the Influence of Work Satisfaction in Employees.*" bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja, serta pengaruh gabungan dari beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap niat turnover di CV New Light. Penelitian ini mengaplikasikan

pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode total sampling, yang melibatkan 63 karyawan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan observasi, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.0 dan teknik analisis jalur. Hasil dari penelitian mengindikasikan bahwa beban kerja dan stres kerja berperan signifikan dalam memengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, interaksi antara beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja memberikan dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan. Namun, tidak ditemukan pengaruh signifikan dari beban kerja dan stres kerja terhadap niat turnover melalui kepuasan kerja. Temuan ini menggambarkan adanya keterkaitan yang kompleks antara beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan niat turnover. Penelitian ini menyoroti pentingnya menangani faktor-faktor pekerjaan yang dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan untuk menurunkan tingkat turnover di organisasi.

Hermingsih dan Purwanti (2020) "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi". Variabel pada penelitian ini adalah kompensasi (X1), beban kerja (X2), motivasi kerja (Z) dan kepuasan kerja (Y). Sampel pada penelitian ini adalah 119 orang karyawan Bank BJB dengan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak memiliki efek moderasi terhadap pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Yo & Surya (2015) dalam penelitian berjudul "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi di PT. Lianinti Abadi Denpasar" bertujuan untuk mengukur dampak beban kerja terhadap kepuasan kerja, dengan stres kerja sebagai variabel yang memediasi. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Lianinti Abadi yang terletak di Denpasar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, melibatkan 55 karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui wawancara dan survei, dengan kuesioner sebagai alat utama.

Analisis jalur menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dan stres kerja, yang berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang dihadapi karyawan, semakin besar pula tingkat stres yang dirasakannya. Di sisi lain, beban kerja juga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, yang artinya peningkatan beban kerja berbanding terbalik dengan tingkat kepuasan kerja. Stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja, di mana semakin tinggi stres yang dialami, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan.

Chowdhury et al., (2023) dalam penelitiannya berjudul "*Impact of workplace bullying and burnout on job satisfaction among Bangladeshi nurses*" Sebuah Studi Lintas-Seksi. Heliyon" bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara intimidasi dan kelelahan di tempat kerja dengan kepuasan kerja, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di kalangan perawat di Bangladesh. Penelitian ini menganalisis hubungan antara karakteristik demografis, variabel pekerjaan, intimidasi, dan kelelahan dengan kepuasan kerja menggunakan model regresi linier berganda. Penelitian ini melibatkan 1.264 perawat (70,02% di antaranya perempuan) dengan usia rata-rata 28,41 ( $\pm$  5,54) tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi negatif yang signifikan dengan bullying dan burnout ( $p < 0,001$ ). Model regresi linier berganda mengungkapkan bahwa perawat yang bekerja di sektor swasta memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan perawat yang bekerja di sektor pemerintah.

Rani dkk., (2022) "Pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Primatexco Indonesia" Hasil penelitian ini juga memberikan rekomendasi untuk memperkecil efek negatif dari *Work Life Balance*, Beban Kerja, *Burnout* pada Kepuasan Kerja yang nantinya dapat memberikan efek kepada peningkatan Kinerja dari para karyawannya. Penelitian ini juga memberikan rekomendasi untuk meminimalisir adanya *Burnout*, serta perasaan beban kerja yang berlebih. Penelitian ini dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda untuk menganalisis data-data primer yang berupa kuesioner-kuesioner yang telah diisi oleh para responden.

Amarta dan Irmawati (2022) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kelelahan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan DPUPR Kabupaten Sragen" bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta mengkaji peran kepuasan kerja sebagai mediator terhadap kelelahan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel yang terdiri dari 68 responden yang dihitung menggunakan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang juga berkontribusi terhadap peningkatan burnout, serta menemukan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi tingkat burnout baik secara langsung maupun melalui peran mediasi.

Warda et al., (2023) "*The Impact of Workload and Burnout on Employee Performance with Job Satisfaction as a Variable of Interference*" Seorang karyawan yang berkontribusi secara efektif akan menunjukkan kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya. PT Harapan Sejahtera Karya Utama mengalami masalah keterlambatan penyelesaian tugas. Penelitian jenis ini adalah kuantitatif dan menggunakan survei deskriptif. Penelitian ini akan memanfaatkan semua 212 karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama, sehingga sampelnya adalah 139 orang. Asumsi klasik (uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas), validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis (uji t dan f) digunakan. Tujuan dari analisis data ini adalah untuk menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan akan meningkat jika beban kerja dan tingkat kelelahan dapat dikurangi secara efektif, yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik bagi karyawan.

Anum dan Irfani (2021) "Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja". Variabel pada penelitian ini adalah beban kerja (X1), pengembangan karir (X2) dan kepuasan kerja (Y). Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT Pos Indonesia berjumlah 50 orang dengan metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan secara simultan beban kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Megaster et al (2021) “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari”. Variabel pada penelitian ini adalah *work life balance* (X1), *burnout* (X2) dan kepuasan kerja (Y). Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Nusantara Lestari berjumlah 65 responden dengan metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda.

Ruslan dkk., (2025) “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Wizzmie” Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Wizzmie sebanyak 41 sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder dengan Analisis data berupa uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis dengan bantuan SPSS versi 30.

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Apriana dkk., (2021) dengan judul "Pengaruh <i>Workload</i> dan <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai sebagai Variabel Intervening (Studi	Kuantitatif	“ <i>Workload</i> , <i>Burnout</i> , Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai”	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai.</li> <li>• <i>Burnout</i> berpengaruh negatif signifikan</li> </ul>

No	Nama, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Kasus pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang)"			terhadap kepuasan kerja.
2	Putra dan Mayliza (2019) Pengaruh Konflik Dan Kejenuhan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin.	Kuantitatif	"Konflik, Kejenuhan, Kepuasan Kerja"	1. Konflik dan kejenuhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 2. kejenuhan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
3	Sitorus dan Siagan (2023) "Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi"	Kuantitatif	"Beban Kerja, Fleksibilitas, Kepuasan Kerja, Motivasi "	1. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja 2. Fleksibilitas Kerja tidak berpengaruh

No	Nama, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>terhadap Kepuasan Kerja</p> <p>3. motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p>
4	<p>Yuridha (2022) “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”</p>	<p>Regresi linier berganda</p>	<p>“Beban Kerja, Stres Kerja, Job Crafting, Kepuasan Kerja”</p>	<p>1. beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.</p> <p>2. stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.</p> <p>3. job crafting berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>

No	Nama, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
5	Ramadhani & Erdhianto (2020) “Analisis Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan (Studi Kasus : PT. Berkah Adi Maulana-Kediri)”	Kuantitatif	“Motivasi kerja, Turnover intention, Kepuasan kerja”	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap itensi turnover</li> <li>2. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.</li> <li>3. Kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap itensi turnover.</li> </ol>
6	Prastyo dan Andriani (2022) <i>Workload, Work Stress, and Turnover Intention: Unraveling the Influence of Work Satisfaction in Employees</i>	Kuantitatif	“ <i>Workload, WorkStress, Turnover Intention, Work Satisfaction</i> ”	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kepuasan karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja.</li> </ol>

No	Nama, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				2. Kepuasan Kerja tidak dapat dijadikan variabel mediasi (intervening) antara beban kerja dengan <i>turnover intention</i> karena nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung.
7	Hermingsih dan Purwanti (2020) “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja sebagai variabel pemoderasi”	Regresi Linier Berganda	“Kompensasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja”	1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Beban kerja berpengaruh positif signifikan

No	Nama, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>terhadap kepuasan kerja</p> <p>3. Motivasi kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja</p> <p>4. Motivasi kerja tidak memiliki efek moderasi terhadap pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja</p>
8	Yo & Surya (2015) “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi PT.Lianinti Abadi Denpasar”	Kuantitatif	“Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Stres Kerja”	<p>1. Kepuasan kerja dipengaruhi negatif oleh beban kerja.</p> <p>2. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.</p>

No	Nama, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
9	Chowdhury et al., (2023). <i>Impact of workplace bullying and burnout on job satisfaction among Bangladeshi nurses: A cross-sectional study. Heliyon</i>	Kuantitatif	“Work place, <i>Burnout, Job Satisfaction</i> ”	1. Kepuasan kerja perawat Bangladesh Berpengaruh secara signifikan terkait dengan perundungan dan kelelahan di tempat kerja.
10	Rani dkk., (2022) “Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Beban Kerja dan <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Primatexco Indonesia”	Regresi linier berganda	“Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Beban Kerja dan <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja”	1. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Beban Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. <i>Burnout</i> berpengaruh secara negatif

No	Nama, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				dan signifikan terhadap kepuasan kerja
11	Amarta (2022) Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan <i>Burnout</i> Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan DPUPR Kabupaten Sragen.	Kuantitatif	“Beban Kerja, Motivasi, <i>Burnout</i> , Kepuasan Kerja”	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> <li>2. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> <li>3. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i>.</li> <li>4. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan</li> </ol>

No	Nama, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				signifikan terhadap <i>burnout</i>
12	Warda et al., (2023) <i>The Effect of Workload and Burnout on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable</i>	Kuantitatif	“ <i>Workload, Burnout, Kinerja, Kepuasan Kerja</i> ”	1. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja. 2. Adanya pengaruh positif dan signifikan burnout terhadap kepuasan kerja.
13	Anum dan Irfani (2021) “Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja”	Regresi Linier Berganda	“Beban Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja”	1. Terdapat pengaruh negatif signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja 2. Terdapat pengaruh positif signifikan antara pengembangan

No	Nama, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				karir terhadap kepuasan kerja
14	Megaster et al., (2021) “Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari”	Regresi Linier Berganda	“ <i>Work Life Balance, Burnout, Kepuasan Kerja</i> ”	1. <i>Work life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja 2. <i>Burnout</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja 3. <i>Work life balance</i> dan <i>burnout</i> secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

No	Nama, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
15	Ruslan dkk., (2025) "Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Wizzmie"	Regresi Linear Berganda	" <i>Work Life Balance, Burnout, Kepuasan Kerja</i> "	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>work life balance</i> memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja</li> <li>2. <i>burnout</i> memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja</li> <li>3. <i>work life balance</i> dan <i>burnout</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</li> </ol>

Sumber: diolah peneliti 2024

Adanya penelitian terdahulu diatas tersebut adalah sebagai penelitian yang sedang dilakukan Penelitian ini dilakukan di *Home* Industri Megapro Shuttlecoks Kabupaten Malang, yang membedakan dengan penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa ada beberapa kesamaan variabel dan alat analisis, dan bahwa hasilnya positif dan signifikan. Letak perbedaan lainya yaitu pengembangan variabel dependen seperti motivasi kerja. Dan peneliti mengkaji lebih dalam lagi terhadap aspek sumber daya manusia, salah satu aspek sumber daya manusia yaitu motivasi.

## **2.2 Kajian Teori**

### **1.2.1 Workload**

#### **1.2.1.1 Pengertian *Workload***

Alam (2022), Beban kerja adalah kumpulan tugas, aktivitas, atau proses yang perlu diselesaikan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan tanggung jawab yang melekat pada pekerjaannya. Ketika seorang karyawan berhasil menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan efektif, serta mampu beradaptasi dengan tanggung jawab yang diberikan, maka beban kerja tidak akan dirasakan sebagai sesuatu yang membebani. Namun, apabila pekerja mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas atau tidak mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, maka tugas-tugas tersebut dapat terasa berat dan menjadi beban kerja bagi individu tersebut.

Beban kerja, menurut Ulfa dkk., (2023), adalah kumpulan tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh karyawan dan harus diselesaikan dengan tepat waktu. Apabila karyawan tersebut dapat menyelesaikan serta mengelola tugas dengan efisien, beban kerja tersebut tidak akan menjadi beban kerja. Namun, jika karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan aktivitasnya, maka beban kerja tersebut menjadi terasa berat baginya. Beban kerja merupakan gelombang yang dimana masing-masing suatu jenis pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Adapun kesimpulan dari beban kerja adalah Beban kerja yang tidak dikelola dengan baik bisa membuat stres, kelelahan, penurunan produktivitas, dan masalah kesehatan lainnya. Sebaliknya, beban kerja yang dikelola dengan baik agar orang tetap

produktif, termotivasi, dan berhasil mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, untuk menghindari efek buruk seperti kelelahan dan penurunan kualitas hidup, penting untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu.

#### **1.2.1.2 Faktor – faktor *Workload***

Menurut Harini dalam Budisa (2021), berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja:

1. Faktor eksternal, yaitu tekanan pekerjaan yang berasal dari sumber luar pekerjaan :
  - a. Tugas fisik berkaitan dengan berbagai aspek dalam lingkungan kerja, seperti kondisi tempat kerja, tata letak ruang, penggunaan alat dan fasilitas kerja, serta postur atau sikap kerja yang diterapkan. Sementara itu, tugas Mental mencakup berbagai faktor seperti tingkat kerumitan pekerjaan, tingkat kesulitan tugas yang dihadapi, latar belakang pendidikan atau pelatihan yang diterima, serta besarnya tanggung jawab yang harus dipikul dalam melaksanakan pekerjaan.
  - b. Struktur organisasi kerja mencakup berbagai aspek penjadwalan kerja, waktu istirahat, sistem shift, kerja malam, mekanisme pembayaran, hierarki dalam organisasi, dengan distribusi tugas dan hak di dalamnya.
  - c. Lingkungan kerja terdapat berbagai aspek, seperti fisik, kondisi biologis, serta faktor psikologis yang ada di sekitar tempat kerja.
2. Faktor internal merujuk pada elemen Faktor yang berasal dari dalam diri individu, muncul sebagai respons terhadap beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh terhadap beban ini dikenal dengan strain, yang tingkat keparahannya dapat diukur baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi:
  - a. Faktor somatik, seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan individu.
  - b. Faktor psikologis, yang melibatkan aspek-aspek seperti motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan, dan tingkat kepuasan.

### 1.2.1.3 Indikator dan Dimensi *Workload*

Davis & Newstrom (1985) dalam Hasanah (2020) ada tiga dimensi beban kerja:

1. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan berlebihan biasanya dikaitkan dengan hal-hal yang membuat stres, yang dapat menyebabkan ketegangan, dan membutuhkan lebih banyak tenaga dan kemampuan seseorang.

2. Waktu yang terbatas (urgensi waktu)

Urgensi waktu dalam menyelesaikan suatu tugas juga mendesak. Jika suatu tugas diselesaikan dengan tergesa-gesa karena keterbatasan waktu, besar kemungkinan menimbulkan kesalahan dan menimbulkan kerugian.

3. Kurangnya umpan balik terhadap prestasi

Ketidakpuasan kerja pasti akan meningkat jika tidak ada umpan balik terhadap prestasi kerja. Jika pekerjaan telah dilakukan dengan baik, umpan balik dapat berupa pujian. Mereka juga dapat menerima kritik dan rekomendasi untuk hasil yang dicapai.

4. Ketidaktjelasan peran

Pekerja harus memahami tujuan, tanggung jawab, dan tujuan pekerjaan. Ketidaktjelasan peran dapat terjadi karena kurangnya informasi atau status pekerjaan yang tidak sesuai.

### 1.2.1.4 *Workload* Perspektif Islam

Adapun dalam Al-Quran yang membahas terkait *Workload* pada Q,S Al-Baqarah 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya : Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.”

## **1.2.2 *Burnout***

### **1.2.2.1 Pengertian *Burnout***

Salah satu bentuk kelelahan yang mencakup aspek fisik, mental, dan emosional dialami oleh karyawan adalah kelelahan, yang didefinisikan oleh Maslach & Leiter (2007) sebagai sindrom psikologis yang terdiri dari kelelahan, sinisme, dan penurunan produktivitas di tempat kerja, dan merupakan penyesuaian diri terhadap pemicu stres, seperti Anda Menyelidiki cara seseorang memandang dirinya sendiri dan berhubungan dengan rekan kerja di lingkungan kerja.

Freudenberger (1974) dalam Alam (2022) memperkenalkan istilah burnout (kelelahan kerja), yang sejak saat itu berkembang menjadi konsep yang lebih luas, digunakan untuk memahami gejala-gejala psikologis yang dialami oleh individu. Berbagai penelitian telah dilakukan untuk menggali penggunaan terminologi ini dan akhirnya menyimpulkan bahwa burnout merupakan sindrom kronis yang berhubungan dengan stres di tempat kerja.

Menurut Caniogo & Mustafa (2023) *burnout* merupakan reaksi psikologis dimana seorang karyawan yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik akibat tuntutan emosional atau stres dari pekerjaan yang dilakukannya, karena intensitas pekerjaan yang tinggi dan kaku menyebabkan seseorang merasa letih dan jenuh baik secara emosional maupun secara fisik. Menurut Yeni & Niswati (2012) saat seseorang karyawan mengalami kelelahan baik secara mental maupun fisik itulah dinamakan

burnout. Ini termasuk perasaan ketidakpuasan terhadap diri sendiri, kurangnya keyakinan diri, dan penurunan motivasi untuk mencapai tujuan pribadi. Burnout disebabkan oleh stres kerja yang berkelanjutan dan reaksi terhadap tekanan yang dialami, khususnya dalam interaksi antar pribadi di lingkungan kerja.

Dewi (2020) menyatakan bahwa Kelelahan adalah kondisi psikologis yang muncul pada seseorang akibat stres yang berlangsung lama. Kondisi ini ditandai oleh kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta berkurangnya rasa percaya diri, yang menyebabkan rasa terputus dari lingkungan sekitar. Maka dari itu penanganan yang tepat sangat diperlukan, karena jika tidak ditangani dengan baik, kelelahan ini bisa menimbulkan dampak negatif pada kesehatan fisik dan mental.

Berdasarkan penjelasan di atas menurut Maslach dan Leiter (2007) kelelahan adalah sindrom psikologis yang diderita oleh karyawan sebagai akibat dari pekerjaan mereka. Ini dapat dimanifestasikan sebagai kelelahan, sinisme, dan penurunan produktivitas. *Burnout* juga mungkin terkait keadaan di mana karyawan merasa terlalu terbebani dengan tanggung jawab dan tanggung jawab mereka. Dalam hal ini, gejala-gejala seperti kelelahan, ketegangan, dan ketidakpuasan akan muncul dalam jangka panjang.

#### **1.2.2.2 Faktor-faktor *Burnout***

Menurut Fajriani dan Septiari (2016) ada faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout* seperti faktor eksternal dan internal:

1. Faktor Eksternal
  - Kondisi kerja yang meliputi psikologi lingkungan kerja yang buruk
  - kurangnya kesempatan promosi
  - penghargaan yang tidak mencukupi
  - kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntunan pekerjaan, pekerjaan yang monoton
2. Faktor Internal
  - jenis kelamin

- harga diri
- tingkat pendidikan
- masa kerja
- karakteristik kepribadian

Sementara itu menurut Moore (2002) dalam Sani (2012) mengidentifikasi beberapa faktor yang memengaruhi kelelahan kerja (*burnout*):

1. Beban kerja yang berlebihan karena kurangnya sumber daya manusia yang mendukung bisa menyebabkan akumulasi tugas yang seharusnya dikerjakan oleh lebih banyak karyawan.
2. Kekurangan waktu yang disediakan untuk menyelesaikan tugas sering kali tidak realistis. Ketika karyawan mencoba membahas masalah ini dengan atasan mereka, mereka seringkali diberi lebih banyak tugas daripada solusi untuk mengatasi masalah tersebut.
3. Konflik peran terjadi ketika ada pertentangan antara peran karyawan dengan posisi yang berbeda, yang sering kali muncul karena perbedaan dalam kekuasaan atau otoritas yang dimiliki oleh masing-masing peran atau jabatan.
4. Ambiguitas peran, yang terjadi ketika deskripsi tugas tidak jelas, sering kali membuat karyawan bekerja pada tugas yang seharusnya tidak menjadi tanggung jawabnya berdasarkan keahlian atau posisi kerjanya.

### **2.2.2.3 Indikator dan Dimensi *Burnout***

Menurut Greenberg dan Baron (2014) dalam Irmadela (2023) ada beberapa indikator *burnout*, Terdapat empat dimensi yang dikelompokkan seperti:

1. Kelelahan fisik (*physical exhaustion*)

Kelelahan fisik ditandai dengan berkurangnya energi pada seseorang, yang menyebabkan rasa letih berkepanjangan, sering mengalami keluhan fisik seperti sakit kepala, serta meningkatnya kemungkinan melakukan kesalahan.

2. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*)

Kelelahan emosional dapat terlihat melalui sejumlah tanda, seperti perasaan tertekan, rasa tidak berdaya, dan perasaan terperangkap dalam pekerjaan. Gejala ini sering muncul sebagai kecemasan saat bekerja, mudah merasa frustrasi, mengalami stres dalam melaksanakan tugas, serta merasa jenuh dengan pekerjaan.

3. Kelelahan mental (*mental exhaustion*)

Kelelahan mental dapat terlihat melalui sikap pesimis dan sinis terhadap orang lain, yang dapat berdampak buruk pada diri sendiri, pekerjaan, organisasi, dan kehidupan. Hal ini biasanya diekspresikan melalui rasa curiga yang berlebihan, perilaku agresif dalam ucapan maupun tindakan, ketidakpedulian terhadap orang lain, serta tindakan menyakiti diri sendiri secara disengaja.

4. Rendahnya prestasi diri (*low of personal accomplishment*)

Kondisi ini menjadi salah satu indikator rendahnya motivasi dalam bekerja serta berkurangnya rasa percaya diri. Hal tersebut sering kali tercermin dalam kecenderungan individu yang mengalami kesulitan dalam mencapai prestasi optimal, di mana hasil kerja yang diperoleh cenderung menurun dibandingkan dengan kemampuan atau potensi yang sebenarnya dimiliki. Akibatnya, individu merasa kurang termotivasi untuk berkembang dan menghadapi tantangan dalam lingkungan kerja.

#### **2.2.2.4 *Burnout* Persepektif Islam**

*Burnout* merupakan kondisi mental yang timbul akibat stres yang berlangsung jangka waktu panjang. Gejalanya mencakup kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta penurunan harga diri, yang membuat seseorang merasa terasingkan dilingkungan sekitarnya. Dalam pandangan Islam, stres tidak perlu dihindari atau ditakuti. Justru, Islam mengajarkan bahwa berbagai tantangan dan ujian dalam hidup merupakan bagian dari proses pembelajaran dan pendewasaan diri yang harus dijalani.

Adapun dalam alquran terdapat salah satu perilaku yang menunjukkan bahwa individu mengalami burnout dan hal tersebut tercantum pada Al-Quran surat Yusuf 87:

يٰۤاَيُّهَا اٰدٰهٰبُوا فَتَحَسَّسُوْا مِنْ يُۤوسُفَ وَاٰخِيْهِ وَاَلَا تٰتٰبَسُوْا مِنْ رَّوْحِ اللّٰهِ اِنَّهٗ لَا يَأْتِيْسُ مِنْ رَّوْحِ اللّٰهِ اِلَّا الْقَوْمَ الْكٰفِرِيْنَ

Artinya: Wahai anak-anakku, pergi dan carilah berita tentang Yusuf beserta saudaranya. Janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tidak ada yang berputus asa dari rahmat Allah, kecuali kaum yang kafir.”

Menurut tafsir Ibnu Katsir (2003) terhadap ayat di atas yang menggambarkan Nabi Ya'qub, Ya'qub memberikan petunjuk kepada anak-anaknya untuk bepergian ke luar guna mengetahui informasi lebih lanjut tentang Yusuf dan saudaranya Benyamin. Mereka didesak oleh Ya'qub agar tidak putus asa terhadap kebaikan Allah SWT. Dengan kata lain, teruslah berdoa memohon rahmat Tuhan untuk membantu Anda mengatasi rintangan dan mencapai tujuan Anda, misalnya dalam pekerjaan. Sebab, sesungguhnya hanya orang-orang kafir saja yang putus asa terhadap rahmat Allah.

### **2.2.3 Motivasi Kerja**

#### **2.2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Mathis (2006) Motivasi seseorang keinginan agar mendorong mereka untuk melakukan sesuatu. Orang biasanya mengambil tindakan untuk suatu tujuan dan untuk memajukan tujuan bisnis. Menurut Mangkunegara (2010) Seseorang yang memiliki motivasi dapat terstimulasi secara mental untuk mencapai potensi penuh mereka. ketika dorongan atau upaya untuk memenuhi keinginan atau tujuan merupakan hasil dari motivasi. Rahayu (2023) menegaskan bahwa motivasi adalah komponen penting bagi individu dalam mengejar tujuan mereka. Motivasi yang kuat dapat mendorong seseorang untuk mengerahkan upaya dan antusiasme yang lebih besar dalam mencapai tujuan mereka, sehingga meningkatkan produktivitas mereka.

Siagian Wau (2021) dalam Mulyani (2024) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap ditandai dengan adanya penghormatan, penghargaan, dan ketaatan kepada peraturan yang dibuat baik yang bersifat formal maupun informal serta adanya kesediaan untuk menjalankan tugas-tugas dan menerima sanksi-sanksi terhadap setiap

pelanggaran terhadap peraturan-peraturan atau wewenang yang diberikan. Penerapan disiplin kerja sangat penting dalam memandu karyawan untuk mematuhi dan memenuhi tanggung jawabnya secara efektif. Selain itu, evaluasi kinerja karyawan secara signifikan mempengaruhi kualitas hubungan interpersonal dengan karyawan.

### **2.2.3.2 Faktor-faktor Motivasi Kerja**

Herzberg (1996) dalam Syabani (2019) Mengembangkan teori kebutuhan hierarkis Maslow menjadi model dua faktor yang berhubungan dengan motivasi. Model ini mencakup dua faktor utama, yang memengaruhi motivasi. Faktor pertama disebut sebagai faktor pemuas atau motivasi intrinsik, yang juga dikenal sebagai *satisfier*. Sedangkan faktor kedua disebut sebagai faktor pemelihara atau motivasi ekstrinsik, yang dikenal sebagai *dissatisfier*. Berikut adalah faktor-faktor pendorong yang bersifat ekstrinsik:

- a. Prestasi (*achievement*).
- b. Pengakuan orang lain (*recognition*).
- c. Tanggung jawab (*responsibility*).
- d. Peluang untuk maju (*advancement*).
- e. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*).
- f. Pengembangan karir (*the possibility of growth*).

Menurut Sutrisno dalam Sunarya (2022) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor internal dan eksternal.

1. Internal terdiri dari
  - Keinginan untuk dapat hidup
  - ingin memiliki
  - ingin penghargaan
  - ingin mengakui
  - ingin berkuasa

2. Eksternal terdiri dari :

- Kondisi tempat kerja yang baik
- Gaji yang memadai
- Pemimpin yang baik
- Jaminan dalam pekerjaan
- Status dan tanggung jawab
- Peraturan yang flaksibel.

### **2.2.3.3 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Maslow (1943) dalam Sunyoto (2010) dalam Jannah (2021) terdapat beberapa indikator dalam mengukur motivasi kerja karyawan :

1. Kebutuhan fisiologis mencakup kebutuhan dasar manusia seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan pakaian. Pemenuhan kebutuhan ini dapat diukur berdasarkan tercapainya kebutuhan untuk makan, minum, dan memiliki tempat tinggal.
2. Kebutuhan keamanan mencakup perlindungan dari ancaman fisik dan emosional, serta kepastian dalam pemenuhan kebutuhan fisik. Pemenuhan kebutuhan ini dapat diukur melalui faktor-faktor seperti jaminan sosial, tingkat keamanan, dan kestabilan ekonomi.
3. Kebutuhan sosial mencakup kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, merasakan rasa memiliki, serta membangun persahabatan. Pemenuhan kebutuhan ini dapat diukur melalui interaksi dengan orang lain, penerimaan dalam lingkungan sosial, dan upaya memperluas jaringan sosial.
4. Kebutuhan penghargaan meliputi aspek harga diri, kemandirian, dan pencapaian pribadi (internal), serta status, pengakuan, dan perhatian dari orang lain (eksternal). Pemenuhan kebutuhan ini dapat diukur melalui pencapaian, penghargaan yang diterima, dan posisi atau kedudukan yang dimiliki.

5. Kebutuhan aktualisasi diri melibatkan proses pertumbuhan, pencapaian potensi pribadi, serta pemenuhan keinginan untuk menjadi diri sendiri. Pemenuhan kebutuhan ini dapat diukur melalui pengembangan diri dan rasa bangga terhadap tanggung jawab yang diemban.

#### **2.2.3.4 Motivasi Kerja Persepektif Islam**

Menurut Al-Qur'an, kita bisa memanfaatkan dorongan dan fakta bahwa Allah SWT menjadikan segala sesuatu yang indah di bumi sebagai insentif. Misalnya, Dikelilingi oleh orang-orang yang kita cintai dapat menjadi sumber inspirasi untuk berusaha lebih baik dan meningkatkan motivasi dalam bekerja. Sebagaimana yang disebutkan oleh Allah pada Surah At-Taubah ayat 111.

إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَىٰ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنَّ لَهُمُ الْجَنَّةَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ وَعَدَا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْبَةِ وَالْإِنجِيلِ وَالْقُرْآنِ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ فَاسْتَبْشِرُوا بِنِعْمِ اللَّهِ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ وَذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ

Artinya: Sesungguhnya Allah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan surga yang Allah peruntukkan bagi mereka. Mereka berperang di jalan Allah sehingga mereka membunuh atau terbunuh. (Demikian ini adalah) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil, dan Al-Qur'an. Siapakah yang lebih menepati janjinya daripada Allah? Maka, bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu. Demikian itulah kemenangan yang agung. Ayat di atas menjelaskan semakin kita meningkatkan kinerja kita sebaik dan semaksimal mungkin maka semakin banyak balasan yang baik yang setimpal kita dapatkan dari apa yang telah kita usahakan.

#### **2.2.4 Kepuasan Kerja**

##### **2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Robbins (2008) yang mengungkapkan kepuasan kerja adalah sikap keseluruhan seseorang kepada pekerjaannya yang tercermin dalam perbedaan antara imbalan diperoleh dan yang diharapkan. Wahyuni (2023) menegaskan kepuasan kerja adalah hal krusial bisnis karena sifatnya intrinsik. Setiap seseorang mempunyai tingkat kepuasan beragam. Keselarasan yang lebih besar antara atribut pekerjaan dan aspirasi

pribadi berkorelasi dengan peningkatan tingkat kepuasan. Beberapa ahli menawarkan definisi kepuasan kerja, termasuk

Robbins (2018) menjelaskan bahwa pekerjaan melibatkan interaksi dengan kolega dan atasan, serta mematuhi aturan dan kebijakan organisasi, meskipun kondisi kerja tidak selalu sempurna. Penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan ini dapat memengaruhi perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Sukoco (2019) dalam Wahyuni (2023) mengindikasikan kepuasan kerja mencerminkan disposisi positif atau negatif individu terhadap pekerjaan mereka, dipengaruhi oleh faktor-faktor termasuk sifat pekerjaan, remunerasi, kesempatan untuk maju, kondisi kerja, pengawasan, hubungan interpersonal dengan rekan kerja, manajemen, dan pekerjaan itu sendiri.

Sunarta (2019) dalam Wahyuni (2023) menegaskan bahwa kepuasan kerja menumbuhkan perilaku positif, termasuk peningkatan produktivitas, disiplin, kepatuhan, inovasi, dan kemurahan hati, serta mengurangi perilaku negatif seperti korupsi, pencurian, perusakan, dan ketidakhadiran. Lebih jauh lagi, kepuasan kerja juga berkaitan dengan kebahagiaan karyawan, kesehatan mental, dan kualitas hidup secara keseluruhan. Kepuasan kerja bukan juga ditentukan dengan kompensasi, tetapi juga oleh sejauh mana hal tersebut karyawan merasa puas dengan elemen-elemen yang berwujud dan tidak berwujud dari peran mereka. Kepuasan kerja tidak hanya mencakup kompensasi moneter, tetapi juga pekerjaan yang menarik, memuaskan, dan memiliki tujuan.

#### **2.2.4.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja**

Purba dkk., (2020) dalam Wahyuni (2023) ada faktor yang bisa mendorong kepuasan kerja pegawai:

1. Pekerjaan yang memberikan tantangan secara mental
2. penghargaan yang adil
3. lingkungan kerja yang mendukung
4. dukungan sesama rekan kerja

#### 5. Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan.

Jika kepuasan kerja tercapai, hal ini dapat meningkatkan produktivitas, disiplin kerja, serta menurunkan tingkat perputaran pegawai.

#### **2.2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja bisa diukur dengan menggunakan berbagai indikator. Munandar (2004) dalam Wahyuni (2023) mengemukakan bahwa terdapat lima dimensi pada kepuasan kerja:

##### 1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan menawarkan prospek bagi individu untuk mengembangkan keterampilan yang selaras dengan minat mereka dan memikul tanggung jawab. Hipotesis dua faktor menyatakan bahwa pekerjaan berfungsi sebagai faktor yang meningkatkan motivasi dan menghasilkan kinerja yang unggul.

##### 2. Kepuasan terhadap gaji

Kepuasan kerja tercipta ketika penghasilan karyawan sesuai dengan beban kerja mereka dan sebanding yang didapatkan rekan-rekan mereka.

##### 3. Kepuasan terhadap kesempatan promosi

Promosi ialah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Kepuasan kerja semakin meningkat jika promosi diberikan berdasarkan kinerja karyawan.

##### 4. Kepuasan terhadap supervisi

Ini berkaitan dengan perhatian yang diberikan oleh atasan terhadap kualitas pekerjaan karyawan, termasuk nasihat dan bantuan yang diberikan serta komunikasi yang baik selama proses pengawasan. Kepuasan kerja cenderung meningkat ketika pengawasan yang diberikan oleh supervisor bersifat mendorong dan memberi motivasi.

#### 5. Kepuasan terhadap rekan sekerja

Interaksi yang baik, dekat, dan saling mendukung antar rekan kerja dalam suatu organisasi dapat membentuk suasana kerja yang kondusif, yang berpotensi meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

#### 2.2.4.4 Kepuasan Kerja Persepektif Islam

Pada agama Islam bekerja dianggap sebagai bentuk ibadah. Oleh karena itu, seorang pegawai yang menganut agama Islam akan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam menjalankan tugasnya. Setidaknya, dia akan memiliki perasaan bahwa Tuhan mengawasinya, meskipun dia belum mencapai titik ini. Mencari keridhaan Allah adalah sy'ar seorang muslim dalam menjalankan tugasnya. Allah tidak akan senang dengannya untuk waktu yang lama. Kecuali dia melakukannya secara profesional dan sempurna. Sebagaimana dikatakan Allah At-taubah ayat 59

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولَهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Ketika mereka menjawab, “Cukuplah Allah bagi kita, Allah akan memberi kita sebagian dari karunia-Nya, dan (begitu juga) Rasul-Nya,” mereka sungguh-sungguh gembira dengan apa yang telah Allah dan Rasul-Nya berikan kepada mereka. Sesungguhnya kita adalah tipe orang yang hanya berharap kepada Allah saja.

#### 2.2.5 Hubungan Antar Variabel

##### 2.2.5.1 Hubungan Antara *Workload* Terhadap Kepuasan Kerja

Yaningsih (2022) menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Studi serupa juga dilakukan oleh Lumunon (2019) yang menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Suartana & Dewi (2020) yang menemukan beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1 : Diduga *Workload* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

### **2.2.5.2 Hubungan Antara *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja**

Christiana (2020) dalam Caniago (2023) yang menyatakan bahwa burnout merupakan respons psikologis di mana seseorang mengalami penurunan kinerja akibat tekanan emosional atau stres yang timbul dari pekerjaan. *Burnout* terjadi ketika seseorang mengalami kelelahan emosional dan fisik yang diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi dan fleksibilitas yang tidak memadai. Kondisi ini ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta berkurangnya rasa pencapaian pribadi (Greenberg dan Baron, 2008). Kepuasan kerja menunjukkan tingkat kepuasan dan pemenuhan yang dialami oleh individu ketika mereka menganggap diri mereka dihargai dan menerima imbalan yang sepadan dengan kontribusi mereka. Davis dan Newstrom, sebagaimana dikutip dalam Sinambela (2016) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai persepsi karyawan terhadap tingkat kenikmatan yang diperoleh dari pekerjaan.

Menurut Andriani dan Halim (2023) *burnout* memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, Damyanti (2024) menyatakan juga *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja.

H2 : Diduga *Burnout* berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

### **2.2.5.3 Hubungan Antara *Workload* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Menurut Saefullah (2017) beban kerja ditentukan oleh jenis pekerjaan yang memiliki standar yang jelas. Inefisiensi dapat terjadi apabila Beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan dapat mempengaruhi kinerja. Dalam suatu perusahaan beban kerja dapat diukur berdasarkan jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu (Irawati & Carrollina, 2017). Beban kerja merujuk pada tingkat keterampilan yang diperlukan oleh pekerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan serta waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya, serta penilaian subjektif pekerja terhadap tugas tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian Amarta (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mengintervening pengaruh workload terhadap kepuasan kerja.

H3: Diduga Motivasi kerja mengintervening *Workload* terhadap Kepuasan Kerja

#### **2.2.5.4 Hubungan Antara *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Ibrahim (2019) dalam Irmadela (2023) *burnout* merupakan kondisi psikologis yang berlangsung secara kronis dan merupakan respons terhadap stres yang berasal dari interaksi antar pribadi yang berulang di tempat kerja. Menurut Hayati & Fitria, (2018) bahwa kelelahan emosional dan fisik akibat burnout berdampak negatif pada karyawan dan perusahaan, terutama dengan menurunnya performa karyawan. Semakin karyawan merasakan gejala stres, semakin menurun kinerja mereka. Menurut Paendong et al., (2019) menyatakan bahwa jika perusahaan memberikan motivasi yang tepat kepada karyawannya, mereka akan lebih suka melakukan apa yang mereka kerjakan, sehingga mereka dapat merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka. Menurut Manullang (2001) dalam Sugiono dan Rachmawati (2019) menyatakan bahwa perusahaan yang tidak memberikan dorongan yang tepat kepada karyawannya cenderung mengalami masalah absensi yang tinggi. Hal ini sejalan dengan temuan Ismartaya (2023) yang mengindikasikan bahwa motivasi memberikan dampak positif terhadap burnout melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara.

H4 : Diduga Motivasi kerja mengintervening *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja

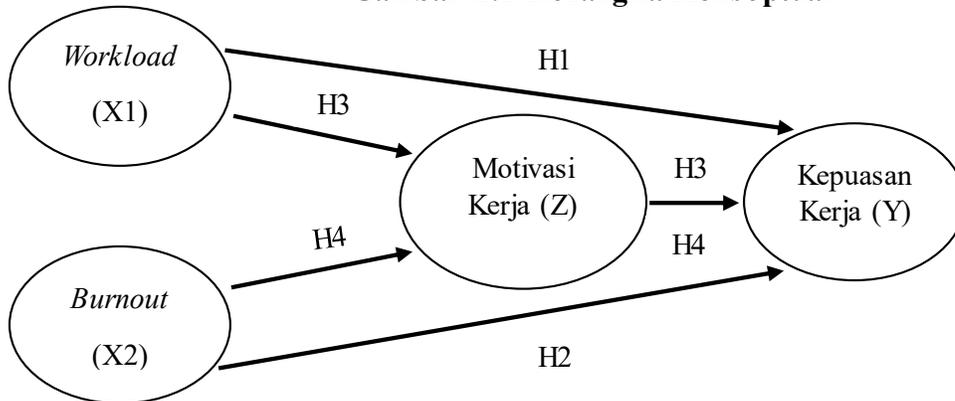
### **2.3 Kerangka Konseptual**

Menurut Notoatmojo (2018) Kerangka konsep adalah suatu struktur yang menjelaskan keterkaitan antara berbagai konsep yang akan diukur atau dianalisis dalam sebuah penelitian. Kerangka ini harus dapat menggambarkan keterkaitan antara variabel-variabel yang menjadi inti dari penelitian.

Dalam penelitian ini, akan diteliti kinerja karyawan dipengaruhi burnout dan workload dengan motivasi sebagai variabel intervening atau penghubung antara kedua

faktor tersebut dengan kinerja. Variabel dependennya adalah kepuasan kerja, sementara motivasi sebagai faktor pendorong Kerangka konsep berikut dapat dijelaskan berdasarkan hubungan antara variabel-variabel seperti

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



#### 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan awal yang diajukan sebagai jawaban terhadap tujuan penelitian yang disusun berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dirancang. Hipotesis berperan sebagai pernyataan sementara mengenai keterkaitan antara dua atau lebih variabel. Dalam penelitian kuantitatif, hipotesis digunakan sebagai prediksi sementara guna menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan. Adapun hipotesis yang diajukan:

H1 : Diduga *Workload* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H2 : Diduga *Burnout* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H3 : Diduga Motivasi kerja mampu memediasi *Workload* terhadap Kepuasan Kerja

H4 : Diduga Motivasi kerja mampu memediasi *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **1.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian kuantitatif dilakukan memakai pendekatan ilmiah untuk menganalisis keputusan ekonomi dan manajerial. Sugiono (2015) Kuantitatif data merujuk pada data yang berbentuk numerik, atau data kualitatif yang telah dikonversi menjadi skor. Berdasarkan studi yang telah dilakukan, jenis penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*).

Adapun penelitian ini ingin mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu *burnout* dan *workload*, variabel intervening yaitu motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Studi ini menguji hipotesis berdasarkan teori sebelumnya untuk menjelaskan hubungan variabel-variabel. Selanjutnya, metode kuantitatif digunakan untuk menghitung data yang dikumpulkan.

#### **1.2 Lokasi Penelitian**

Tempat dilaksanakannya di *Home Indutry Megapro Shuttlecoks* Gg. Salak Jl. Masjid Barat, Biru, Gunungrejo, Kec. Singosari, Kabupaten Malang.

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

##### **1.3.1 Populasi**

Populasi mengacu kepada kumpulan objek atau subjek yang memiliki ciri-ciri dan atribut spesifik yang sudah ditentukan peneliti untuk kemudian dijadikan suatu objek penelitian. dan dianalisis lebih lanjut untuk memperoleh kesimpulan. Menurut Sugiono (2012) sampel adalah komponen suatu populasi yang memiliki semua sifat yang dimiliki populasi tersebut. Terdapat 45 pekerja di *Home Industry Megapro Shuttlecoks* yang menjadi populasi penelitian.

### **1.3.2 Sampel**

Sugiyono (2017) Sampel ialah sebagian kecil populasi umum yang memiliki ciri-ciri yang sama. Sampel adalah kumpulan orang, benda, atau unit yang diambil sebagai sampel mewakili populasi yang lebih luas untuk meneliti ciri-ciri atau fenomena yang lazim dalam komunitas tersebut. Sampel berfungsi sebagai representasi yang dapat menawarkan data terkait dan membuat generalisasi kepada kelompok yang lebih besar. Sampel penelitian adalah empat puluh lima karyawan Home Industry Megapro Shuttlecoks di Kabupaten Malang.

### **1.4 Teknik Pengambilan Sampel**

Peneliti menerapkan metode sampling jenuh, yang melibatkan seluruh populasi sebagai sampel, adalah teknik pemilihan sampel yang mencakup semua elemen dalam populasi sebagai responden penelitian menurut (Sugiyono, 2019).

### **1.5 Data dan Jenis Data**

#### **1.5.1 Data Primer**

Sumber data atau data primer ialah informasi untuk digunakan dalam penelitian ini. Data awal disediakan oleh Pekerja Industri Rumah Tangga Megapro Shuttlecoks. Data primer, menurut Sani dan Maharani (2019). Merupakan kumpulan data yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui penggunaan alat seperti kuesioner. Adapun dalam pengumpulan data penelitian ini berupa jawaban numerik atas angket yang dibuat dengan menggunakan variabel yang digunakan dan diberikan kepada responden.

#### **1.5.2 Data Sekunder**

Wiratna Sujarweni (2019) Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari berbagai sumber, seperti dokumen, buku, majalah, laporan keuangan perusahaan, publikasi pemerintah, artikel, serta literatur lainnya. Penelitian ini memakai data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber, artikel, buku, dan referensi terkait lainnya.

## 1.6 Teknik Pengumpulan Data

### a. Observasi

Wiratna Sujarweni (2019) mengartikan observasi sebagai pemantauan dan pendokumentasian secara metodis terhadap gejala-gejala yang nyata. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana perilaku staf MegaproShuttlecoks di industri rumah tangga.

### b. Kuisisioner

Menurut Wiratna Sujarweni (2019) Kuisisioner adalah Salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Metode ini dianggap efektif apabila peneliti memiliki pemahaman yang mendalam mengenai variabel yang sedang diteliti dan mengetahui informasi tertentu yang ingin diperoleh dari responden.

Pada studi ini, peneliti menggunakan skala Likert sebagai alat ukur. Skala Likert terdiri dari lima tingkatan kategori.

**Tabel 3. 1**

#### **Skor Skala Penghitungan Likert**

<b>No</b>	<b>Kategori</b>	<b>Skor</b>
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: data diolah peneliti 2025

### 1.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menjelaskan dan memberikan batasan mengenai ukuran variabel digunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengukuran sikap yang diterapkan dengan menggunakan skala ordinal, variabel yang akan diukur dijelaskan berdasarkan tingkat atau ukurannya. Kemudian, indikator yang telah dijelaskan menjadi dasar Untuk merancang elemen-elemen instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan.

**Tabel 3. 2**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>Sumber</b>
<i>Workload</i>	Pekerjaan yang berlebihan ( <i>Work Overload</i> )	1. Pekerjaan yang menumpuk Pekerjaan yang tertunda	Davis dan Newstroom (2001) dalam Hasanah (2020)
	Waktu yang terbatas ( <i>Time Urgency</i> )	1. Waktu yang terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan 2. Tepat waktu dalam bekerja	
	Kurang umpan balik prestasi bekerja	1. Kurang umpan balik dari pimpinan 2. Kurangnya apresiasi dari pimpinan	
<i>Burnout</i>	Kelelahan Fisik ( <i>physical exhaustion</i> )	1. Kelelahan dalam kurun waktu yang panjang	Greenberg dan Baron (2014:24) dalam Irmadela (2023)

Variabel	Indikator	Item	Sumber
		2. Menunjukkan keluhan fisik seperti sakit kepala Lebih banyak melakukan kesalahan	
	Kelelahan Emosional ( <i>emotional exhaustion</i> )	1. Merasa cemas dalam berkerja. 2. Mudah putus asa. 3. Merasa tersiksa dalam melaksanakan pekerjaan. 3. Mengalami kejenuhan dalam berkerja.	
	Kelelahan mental ( <i>mental exhaustion</i> )	1. Mudah curiga terhadap orang lain. 2. Menunjukkan sikap sinis terhadap orang lain. 3. Menunjukkan sikap agresif dalam bentuk perkataan. 4. Menunjukkan sikap agresif dalam bentuk perbuatan.	

Variabel	Indikator	Item	Sumber
		4. Menunjukkan sikap masa bodoh terhadap orang lain.	
	Rendahnya prestasi diri ( <i>low of personal accomplishment</i> )	1. Rendahnya motivasi kerja. 5. Penurunan rasa percaya diri.	
Kepuasan Kerja	Puas terhadap pekerjaan	1. Tugas yang menarik Tanggung jawab tugas	Munandar (2004) dalam Wahyuni (2023)
	Kesempatan terhadap gaji	1. Upah yang diterima sesuai dengan beban kerja 2. Upah yang diterima seimbang dengan pegawai lainnya 2.	
	Kesempatan promosi	Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai 3. tersebut.	

Variabel	Indikator	Item	Sumber
	Kepuasan terhadap supervisi.	Memperhatikan pekerjaan pegawai Menasehati dan membantu pegawai  Pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai	
	Kepuasan terhadap rekan sekerja.	Membantu akan menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif	
Motivasi Kerja	Kebutuhan Fisiologis	Bekerja untuk memenuhi kebutuhan sandang, memenuhi kebutuhan pangan, memenuhi kebutuhan papan	Maslow (1943) dalam Sunyoto (2010) dalam Jannah (2021)
	Kebutuhan Keamanan	1. Bekerja untuk mendapatkan jaminan atas kesehatan dan keamanan Bekerja untuk Mendapatkan kepastian ekonomi	

Variabel	Indikator	Item	Sumber
	Kebutuhan Sosial	<p>1. Bekerja untuk berinteraksi orang lain</p> <p>2. Untuk diterima di lingkungan sekitar</p> <p>2. Bekerja untuk memperluas jaringan pekerjaan</p>	
	Kebutuhan Akan Penghargaan	<p>3. Bekerja untuk mencapai prestasi, bekerja untuk mencapai kedudukan tertentu, bekerja untuk mendapat penghargaan diri maupun penghargaan orang lain</p>	
	Kebutuhan Untuk Merealisisi Diri	<p>1. Bekerja untuk merealisasi potensi diri Mengembangkan diri</p> <p>4. Bekerja karena kebanggaan akan tanggung jawab tertentu</p>	

### **3.8 Uji Instrument**

Dalam perjalanan penelitian, pengukuran dilakukan, maka diperlukan instrumen pertemuan yang sesuai. Instrumen penelitian adalah perangkat yang dimanfaatkan untuk menganalisis atau menilai aspek-aspek sosial, atau ekologi yang diamanti, atau dalam penelitian disebut Variabel Penelitian (Sugiyono, 2013).

#### **3.8.1 Uji Validitas**

Keabsahan kuesioner dievaluasi melalui pengujian validitas. Jika instrument yang kegunaannya untuk pengumpulan data penelitian mempunyai validitas yang rendah, maka data tersebut tidak akan bermakna. Validitas berdasarkan Hardani (2020) adalah sejauh mana data yang ditulis peneliti dan data yang dicatat kepada subjek penelitian sama-sama akurat. Hasilnya, data yang menunjukkan "tidak ada perbedaan" antar data yang diberikan dari peneliti dengan data sesungguhnya dialami oleh subyek peneliti dianggap valid. Menurut Sugiyono (2013) dasar untuk menentukan valid atau tidakvalid suatu instrumen ditentukan dengan menganalogikan skor item dengan total. Jika  $r$  lebih besar dari 0,5 dapat dikatakan "valid", jika  $r$  kurang dari 0,5 dapat dikatakan "tidak valid".

#### **3.8.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2017) Derajat konsistensi dan stabilitas data atau kesimpulan merupakan faktor dalam reliabilitas. Bila pengujian yang dilakukan terhadap variabel yang akan diukur memberikan hasil yang konsisten, maka instrumen penelitian dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi. Ketika nilai koefisien alpha lebih dari 0,6 maka dianggap reliabel.

### **3.9 Analisis Partial Least Square (PLS)**

Proses pengolahan data dilaksanakan dengan menerapkan metode Partial Least Square (PLS) dan aplikasi SmartPLS. Salah satu metode pemodelan persamaan struktural (SEM) yang mengungguli metode lainnya adalah Partial Least Square (PLS). SEM sering digunakan dalam penelitian ilmu sosial karena fleksibilitasnya yang tinggi dalam menyatukan teori dan data serta kemampuannya untuk melakukan analisis jalur

menggunakan variabel laten. PLS hanya membutuhkan sedikit asumsi, yang menjadikannya alat analisis yang efektif. Selain itu, data tidak selalu perlu memiliki distribusi normal multivariat atau ukuran sampel yang besar. Satu model yang sama dapat digunakan untuk menganalisis berbagai tipe indikator yang memiliki skala pengukuran yang berbeda-beda (Gozali, 2012). PLS dapat diaplikasikan pada penelitian prediktif dan sangat membantu dalam memverifikasi hipotesis serta menjelaskan hubungan antar variabel laten. Selain itu, PLS mampu Konstruk dapat dianalisis secara bersamaan menggunakan indikator formatif dan refleksif, yang tidak mungkin dilakukan dengan SEM berbasis kovarians.. Kebutuhan untuk memverifikasi hubungan antara empat variabel laten yang dibuat dengan indikator refleksif dan metode faktor orde dua refleksif menyebabkan pemilihan PLS. Memverifikasi hubungan antara variabel laten adalah penting karena model refleksif bergantung pada asumsi bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator.

PLS mencoba untuk membantu peneliti Menganalisis dan menentukan apakah terdapat keterkaitan atau korelasi di antara beberapa variabel yang diteliti. Imam Ghozali (2016) menjelaskan adalah variabel laten yang dipetakan melalui indikator-indikator tetapi tidak dapat dinilai secara langsung dapat dijelaskan dengan teknik PLS. Variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini tidak dapat diobservasi secara langsung, namun dapat diukur menggunakan indikator-indikator tertentu. Para peneliti memilih analisis kuadrat terkecil parsial, yang memungkinkan mereka untuk melakukan perhitungan yang tepat dan mendalam. Berikut ini adalah beberapa strategi analisis metode PLS yang dapat digunakan dalam analisis data statistik yang menggunakan prosedur SEM PLS:

### 3.9.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Husein (2015:18) menyatakan bahwa untuk memastikan bahwa analisis yang dilakukan praktis dan dapat dipercaya, maka digunakan analisis model eksternal (*valid dan reliabel*). Untuk rincian lebih lanjut tentang model pengukuran luar, yang disebut sebagai Outer Model, peneliti menggunakan tes seperti Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composite Reliability.

- a. *Convergent Validity*: tingkat korelasi antara konstruk dan variabel laten diukur oleh *convergent validity*. Faktor pemuatan (*loading factor*) dari setiap indikator konstruk dapat digunakan untuk menguji *convergent validity*. Nilai loading faktor yang ideal adalah  $> 0,7$ , menandakan indikator tersebut secara valid mengukur variabel yang dikonstruksi. Nilai loading faktor yang layak dalam penelitian empiris adalah  $> 0,5$ . Beberapa ahli bahkan menerima nilai  $0,4$ , menurut Haryono (2017) nilai ini mencerminkan proporsi konstruk yang dapat menjelaskan variasi yang terlihat pada indikator.
- b. *Discriminant Validity*: nilai faktor *cross loading* yang membantu menilai kesesuaian konstruk untuk seleksi diskriminan. Membandingkan nilai konstruk target dengan nilai konstruk lain adalah prosedurnya.
- c. *Composite Reliability*: pengukuran yang menunjukkan nilai ketergantungan  $> 0,7$  menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi untuk nilai konstruk.

### 3.9.2 Model Pengukuran *Inner Model*

*Inner Model* terkadang dikatakan sebagai *inner relation* adalah model struktural yang didasarkan pada teori substantif penelitian dan menentukan hubungan antara variabel laten.

- a. *R-Square* ( $R^2$ )

Nilai *R-Square* digunakan untuk mengukur tingkat variansi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen, (Pahlevi & Anwar, 2022). Apabila nilai *R-Square* adalah  $0,75$  dikatakan kuat,  $0,50$  dikatakan moderat, dan  $0,25$  dikatakan lemah (Hair dkk., 2021).

b. Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Bootstrap diperlukan untuk menentukan signifikansi pengaruh antar variabel. Proses bootstrap mengambil sampel ulang menggunakan sampel asli yang lengkap. Menurut Ghazali & Latan (2015) dalam Hair dkk., (2021) merekomendasikan 5000 sampel bootstrap, dengan peringatan Jumlah sampel yang digunakan harus lebih besar dibandingkan dengan sampel awal. Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa penggunaan 200 hingga 1000 sampel bootstrap sudah memadai untuk mengoreksi kesalahan standar dalam estimasi PLS (Ghozali & Latan, 2015). Nilai signifikansi (*two tailed*) *t-values* sebesar 1,65 (tingkat signifikansi = 10%), 1,96 (Tingkat signifikan = 5%), dan 2.58 (Tingkat signifikan = 1%) digunakan dalam *resampling bootstrap*. Dalam hal relevansi, path coefficient biasanya berada di antara -1 dan +1, dengan koefisien yang lebih dekat ke -1 menunjukkan hubungan negatif yang kuat dan yang lebih dekat ke +1 menunjukkan hubungan positif yang kuat. Kemudian, apabila *p-value* <0,5 dan nilai *t-statistic* >1,960 maka pengaruh antara variabel signifikan, (Hair dkk., 2021).

### 3.9.3 Uji Mediasi

Dengan mengemukakan teknik Baron & Kenny (1986) yang dipakai untuk menguji mediasi atau pengaruh tidak langsung antara analisis PLS *Burnout* dan *Workload* terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja memerlukan evaluasi *t-statistik* dan *p-values*. Variabel Z memiliki kemampuan untuk memediasi dampak dari variabel bebas terhadap variabel terikat, yakni Y, dapat dikatakan signifikan apabila nilai *t-statistik* melebihi 1,96 dan nilai *p* berada di bawah 0,05.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Studi ini dilaksanakan pada *Home Industri Megapro Shuttlecocks* di Gg. Salak Jalan Masjid Barat, Biru, Gunungrejo, Kecamatan Singosari, Kabupaten Malang. *Megapro Shuttlecocks* adalah industri rumah yang berfokus pada produk kok atau bola badminton. Industri rumah tangga ini telah berdiri selama 23 tahun. Beliau memulai bisnis dengan bekerja di salah satu perusahaan produksi shuttlecocks. Kemudian, dia mendirikan perusahaannya sendiri dengan merek "Megapro Shuttlecocks", Menciptakan peluang pekerjaan bagi individu di sekitarnya.

#### 4.2 Hasil Analisis Data

##### 4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Partisipan pada penelitian pekerja Home Industry Megapro Shuttlecocks, termasuk jenis kelamin dan usia mereka. Grup ini memiliki 45 karyawan. Berikut adalah jumlah data responden penelitian:

**Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-laki	29	64,4%
2	Perempuan	16	35,6%
Jumlah		45	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data dalam tabel 4.1, mayoritas pekerja di Home Industry Megapro Shuttlecocks adalah laki-laki, dengan jumlah 29 orang, sementara pekerja perempuan berjumlah 16 orang. Proporsi pekerja laki-laki mencapai 64,4%, sedangkan pekerja perempuan sebesar 35,6% dari total keseluruhan pekerja.

**Tabel 4. 2**

**Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah Responden	Presntase
1	20-30 Tahun	25	55,6%
2	31-40 Tahun	11	24,4%
3	41-50 Tahun	9	20%
4	>51	1	2,2%
Jumlah		45	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Menurut tabel 4.2, distribusi usia responden adalah sebagai berikut: 25 orang (55,6%) berusia antara 20 hingga 30 tahun, 11 orang (24,4%) berusia antara 31 hingga 40 tahun, 9 orang (20%) berusia antara 41 hingga 50 tahun, dan 1 orang (2,2%) berusia lebih dari 51 tahun.

**4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian**

Terdapat empat variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Adalah Burnout (kelelahan), Workload (beban kerja), Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja. Setiap variabel diukur dengan menggunakan kuisisioner pertanyaan yang dibagikan kepada responden. Hasil dari kuisisioner penelitian kemudin dievaluasi untuk memberikan penjelasan lebih lanjut tentang variabel yang berbeda.

**Tabel 4. 3**

**Distribusi variabel *Workload* (X1)**

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Rata - Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	3	6.7	7	15.6	11	24.4	16	35.6	8	17.8	3.422
X2.2	2	4.4	10	22.2	13	28.9	14	31.1	6	13.3	3.267
X2.3	2	4.4	14	31.1	11	24.4	12	26.7	6	13.3	3.133
X2.4	1	2.2	15	33.3	11	24.4	14	31.1	4	8.9	3.111
X2.5	4	8.9	14	31.1	9	20.0	13	28.9	5	11.1	3.022
X2.6	3	6.7	11	24.4	12	26.7	14	31.1	5	11.1	3.156
X2.7	7	15.6	6	13.3	16	35.6	6	13.3	10	22.2	3.133

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Rata - Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.8	3	6.7	10	22.2	17	37.8	9	20.0	6	13.3	3.111
Rata Rata											3.169

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Tabel 4.4 menyatakan bahwa distribusi frekuensi variabel *Workload* (X2), ada delapan pertanyaan. Item X2.1 memiliki mean tertinggi 3.422 dengan pertanyaan Pekerjaan yang diberikan terlalu menumpuk. Sebaliknya, item X2.5 memperoleh mean terendah 3.02 dengan pertanyaan pimpinan kurang memberikan kritik dan saran. Total keseluruhan variabel *Workload* menunjukkan skor rata-rata 3.169.

**Tabel 4. 4**

**Distribusi Frekuensi Variabel *Burnout* (X2)**

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Rata - Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0.0	4	8.9	15	33.3	15	33.3	11	24.4	3.733
X1.2	5	11.1	3	6.7	18	40.0	8	17.8	11	24.4	3.378
X1.3	3	6.7	4	8.9	13	28.9	10	22.2	15	33.3	3.667
X1.4	1	2.2	7	15.6	17	37.8	7	15.6	13	28.9	3.533
X1.5	1	2.2	6	13.3	19	42.2	8	17.8	11	24.4	3.489
X1.6	10	22.2	5	11.1	12	26.7	8	17.8	10	22.2	3.067
X1.7	0	0.0	5	11.1	20	44.4	11	24.4	9	20.0	3.533
X1.8	0	0.0	3	6.7	18	40.0	13	28.9	11	24.4	3.711
X1.9	7	15.6	4	8.9	13	28.9	9	20.0	12	26.7	3.333
X1.10	2	4.4	8	17.8	11	24.4	14	31.1	10	22.2	3.489
X1.11	1	2.2	3	6.7	16	35.6	17	37.8	8	17.8	3.622
X1.12	1	2.2	7	15.6	15	33.3	14	31.1	8	17.8	3.467
X1.13	4	8.9	8	17.8	10	22.2	15	33.3	8	17.8	3.333
X1.14	4	8.9	5	11.1	14	31.1	14	31.1	8	17.8	3.378
Rata Rata											3.481

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.3, distribusi frekuensi variabel Brunout (X1), mempunyai empat belas pertanyaan. Item X1.1 memiliki mean tertinggi 3.733 dengan pertanyaan

merasa kelelahan dalam kurun waktu yang. Sebaliknya, item X1.6 memiliki mean terendah dengan total 3.067 dengan pertanyaan responden merasa tersiksa dalam melaksanakan pekerjaan memperoleh mean terendah. Total keseluruhan variabel burnout menunjukkan skor rata-rata 3.481.

**Tabel 4. 5**

**Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Z)**

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Rata - Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z.1	4	8.9	7	15.6	12	26.7	10	22.2	12	26.7	3.422
Z.2	3	6.7	6	13.3	19	42.2	9	20.0	8	17.8	3.289
Z.3	2	4.4	7	15.6	17	37.8	13	28.9	6	13.3	3.311
Z.4	3	6.7	7	15.6	18	40.0	10	22.2	7	15.6	3.244
Z.5	3	6.7	9	20.0	9	20.0	14	31.1	10	22.2	3.422
Z.6	4	8.9	6	13.3	9	20.0	18	40.0	8	17.8	3.444
Z.7	5	11.1	5	11.1	11	24.4	14	31.1	10	22.2	3.422
Z.8	5	11.1	9	20.0	12	26.7	10	22.2	9	20.0	3.200
Z.9	6	13.3	5	11.1	12	26.7	8	17.8	14	31.1	3.422
Rata Rata											3.353

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Tabel 4.5 menunjukkan distribusi frekuensi untuk variabel Motivasi Kerja (Z), memiliki 9 pertanyaan Z.6 memiliki mean tertinggi 3.444 dengan pertanyaan memiliki komunikasi yang baik dengan atasan . Sebaliknya, item Z.8 memperoleh mean terendah dengan pertanyaan saya bekerja untuk meningkatkan potensi diri sendiri. Total keseluruhan variabel Motivasi Kerja menunjukkan skor rata-rata 3.200.

Tabel 4. 6

Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Rata - Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	1	2.2	0	0.0	24	53.3	16	35.6	5	11.1	3.578
Y1.2	0	0.0	2	4.4	22	48.9	14	31.1	7	15.6	3.578
Y1.3	0	0.0	0	0.0	23	51.1	14	31.1	8	17.8	3.667
Y1.4	0	0.0	0	0.0	25	55.6	14	31.1	6	13.3	3.578
Y1.5	0	0.0	4	8.9	22	48.9	15	33.3	4	8.9	3.422
Y1.6	0	0.0	0	0.0	25	55.6	15	33.3	5	11.1	3.556
Y1.7	2	4.4	0	0.0	23	51.1	13	28.9	7	15.6	3.556
Y1.8	0	0.0	3	6.7	23	51.1	14	31.1	5	11.1	3.467
Y1.9	0	0.0	4	8.9	23	51.1	12	26.7	6	13.3	3.444
Y1.10	0	0.0	4	8.9	21	46.7	14	31.1	6	13.3	3.489
Y1.11	0	0.0	0	0.0	22	48.9	15	33.3	8	17.8	3.689
Y1.12	4	8.9	0	0.0	20	44.4	14	31.1	7	15.6	3.533
Y1.13	2	4.4	0	0.0	22	48.9	16	35.6	5	11.1	3.533
Y1.14	0	0.0	1	2.2	26	57.8	10	22.2	8	17.8	3.556
Y1.15	0	0.0	1	2.2	20	44.4	17	37.8	7	15.6	3.667
Y1.16	2	4.4	4	8.9	22	48.9	14	31.1	5	11.1	3.444
Y1.17	0	0.0	1	2.2	24	53.3	10	22.2	10	22.2	3.644
Rata Rata											3.552

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Tabel 4.6 memperlihatkan distribusi frekuensi untuk variabel Kepuasan Kerja (Y), yang terdiri dari tujuh belas pertanyaan. Item Y1.11 memiliki rata-rata tertinggi, yaitu 3.689, dengan pertanyaan Saya senang memiliki atasan yang senantiasa menghargai hasil kerja bawahannya. Sebaliknya, item Y1.5 memiliki rata-rata terendah, yaitu 3.422, dengan pertanyaan Sebagai pekerja Home Industri kehidupan saya terjamin.

### 4.3 Uji Instrument Penelitian

Kuesioner berfungsi untuk instrument analisis. Maka dari itu, analisis yang dilakukan lebih berfokus pada penilaian responden untuk setiap pengamatan. Pengumpulan data akan menentukan apakah skor responden akurat atau tidak untuk sementara. Dua kriteria penting yang harus dipenuhi oleh alat pengumpul data yang sukses adalah validitas dan reliabilitas.

#### 4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dengan korelasi Pearson digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner benar-benar dapat mengukur konsep yang dimaksud. Menurut Sugiono (1999) dalam Supriyanto (2010) validitas suatu item dapat ditentukan Dengan membandingkan skor setiap item dengan skor totalnya, instrumen dapat dinyatakan valid jika koefisien korelasi ( $r$  hitung) yang diperoleh melebihi nilai  $r$  tabel yang telah ditentukan (misalnya 0,5). Jika nilai  $r$  hitung lebih rendah dari  $r$  tabel, maka instrumen tersebut dianggap tidak valid dan tidak dapat digunakan.

**Tabel 4. 7**

#### Hasil Uji Validitas

<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b>Outer Loading</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Workload (X1)</i>	<b>X1.1</b>	0.866	Valid
	<b>X1.2</b>	0.868	Valid
	<b>X1.3</b>	0.896	Valid
	<b>X1.4</b>	0.883	Valid
	<b>X1.5</b>	0.887	Valid
	<b>X1.6</b>	0.858	Valid
	<b>X1.7</b>	0.853	Valid
	<b>X1.8</b>	0.837	Valid
<i>Burnout (X2)</i>	<b>X2.1</b>	0.804	Valid
	<b>X2.2</b>	0.821	Valid
	<b>X2.3</b>	0.764	Valid
	<b>X2.4</b>	0.863	Valid
	<b>X2.5</b>	0.849	Valid
	<b>X2.6</b>	0.767	Valid
	<b>X2.7</b>	0.781	Valid

Variabel	Item	Outer Loading	Keterangan
	<b>X2.8</b>	0.812	Valid
	<b>X2.9</b>	0.851	Valid
	<b>X2.10</b>	0.812	Valid
	<b>X2.11</b>	0.766	Valid
	<b>X2.12</b>	0.776	Valid
	<b>X2.13</b>	0.741	Valid
	<b>X2.14</b>	0.759	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	<b>Y.1</b>	0.798	Valid
	<b>Y.2</b>	0.791	Valid
	<b>Y.3</b>	0.772	Valid
	<b>Y.4</b>	0.727	Valid
	<b>Y.5</b>	0.776	Valid
	<b>Y.6</b>	0.869	Valid
	<b>Y.7</b>	0.891	Valid
	<b>Y.8</b>	0.842	Valid
	<b>Y.9</b>	0.812	Valid
	<b>Y.10</b>	0.856	Valid
	<b>Y.11</b>	0.843	Valid
	<b>Y.12</b>	0.814	Valid
	<b>Y.13</b>	0.804	Valid
	<b>Y.14</b>	0.798	Valid
	<b>Y.15</b>	0.798	Valid
	<b>Y.16</b>	0.795	Valid
	<b>Y.17</b>	0.827	Valid
Motivasi Kerja (Z)	<b>Z.1</b>	0.893	Valid
	<b>Z.2</b>	0.909	Valid
	<b>Z.3</b>	0.907	Valid
	<b>Z.4</b>	0.892	Valid
	<b>Z.5</b>	0.893	Valid
	<b>Z.6</b>	0.882	Valid
	<b>Z.7</b>	0.814	Valid
	<b>Z.8</b>	0.806	Valid
	<b>Z.9</b>	0.787	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.7, Hasil uji validitas, semua variabel yang digunakan memperlihatkan skor  $> 0,5$ . Oleh karena itu dapat dinyatakan seluruh item pada variabel-variabel tersebut dianggap “valid”.

### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Tujuan dari pengujian reliabilitas adalah agar menentukan apakah suatu instrumen dapat diandalkan serta diyakini sebagai sarana perolehan data. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengevaluasi tingkat keandalan atau konsistensi dari instrumen tersebut. Dalam menilai keandalan (reliabilitas) suatu instrumen, instrumen tersebut dianggap andal (reliabel) jika nilai koefisien cronchbach alpha ( $\alpha$ ) untuk setiap variabel yang diukur mencapai nilai tertentu. Jika  $> 0,6$ , jika  $< 0,6$  maka dianggap “tidak reliabel”.

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Item</b>	<b>Cronbach's alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Workload (X1)	0.953	Reliabel
Burnout (X2)	0.956	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.958	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0.968	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Tabel 4.8 menunjukkan nilai *Cronch'alpha* X1 sebesar 0.956 nilai dari X2 sebesar 0.953 nilai dari Y sebesar 0.968 nilai dari Z sebesar 0.958 Berdasarkan hasil uji diatas, semua variabel memiliki nilai cronbach's alpha  $>0,6$ . Hal ini menunjukkan semua variabel lolos uji reliabilitas.

#### 4.4 Analisis *Partial Least Square* (PLS)

##### 4.4.1 *Outer Model*

Hasil uji convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability dapat dilakukan agar menguji validitas dan realibilitas variabel tersebut. Hasil uji ini ditunjukkan di bawah ini.

###### a. *Convergent Validity*

Convergent Validity adalah sebuah metode uji validitas yang digunakan untuk menilai seberapa baik indikator-indikator yang digunakan dapat mengukur konstruk yang dimaksud. Terdapat empat variabel laten dengan indikator-indikator yang mencerminkan variabel tersebut, seperti: *Workload*, *Burnout*, Kepuasan Kerja, dan Motivasi kerja.

**Tabel 4. 9**

***Convergen Validity (Validitas Konvergen)***

<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b>Outer Loading</b>
<i>Workload (X1)</i>	X1.1	0.866
	X1.2	0.868
	X1.3	0.896
	X1.4	0.883
	X1.5	0.887
	X1.6	0.858
	X1.7	0.853
	X1.8	0.837
<i>Burnout (X2)</i>	X2.1	0.804
	X2.2	0.821
	X2.3	0.764
	X2.4	0.863
	X2.5	0.849
	X2.6	0.767
	X2.7	0.781
	X2.8	0.812
	X2.9	0.851
	X2.10	0.812
	X2.11	0.766
	X2.12	0.776
	X2.13	0.741

Variabel	Item	Outer Loading
	X2.14	0.759
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0.798
	Y.2	0.791
	Y.3	0.772
	Y.4	0.727
	Y.5	0.776
	Y.6	0.869
	Y.7	0.891
	Y.8	0.842
	Y.9	0.812
	Y.10	0.856
	Y.11	0.843
	Y.12	0.812
	Y.13	0.804
	Y.14	0.798
	Y.15	0.798
	Y.16	0.795
	Y.17	0.827
Motivasi Kerja (Z)	Z.1	0.893
	Z.2	0.909
	Z.3	0.907
	Z.4	0.892
	Z.5	0.893
	Z.6	0.882
	Z.7	0.814
	Z.8	0.806
	Z.9	0.787

Sumber: Data diolah 2025

Hasil dari uji convergent validity pada gambar diatas dengan temuan dari semua indikator penelitian. Nilai loading faktor untuk variabel-variabel semuanya  $>0,5$ . Maka setiap indikator yang terkait dengan variabel penelitian ini adalah valid.

*b. Discriminant Validity*

Nilai cross-loading digunakan sebagai alat untuk menilai validitas diskriminan suatu variabel. Suatu variabel dianggap valid jika nilai cross-loading dari setiap indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan nilai cross-loading pada variabel laten lainnya.

**Tabel 4. 10**

***Discriminant Validity (Cross Loading)***

<i>Item</i>	<i>Workload</i>	<i>Burnout</i>	<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>Motivasi Kerja</b>
X1.1	<b>0.866</b>	0.275	0.448	0.643
X1.2	<b>0.868</b>	0.381	0.529	0.548
X1.3	<b>0.896</b>	0.376	0.515	0.564
X1.4	<b>0.883</b>	0.313	0.468	0.512
X1.5	<b>0.887</b>	0.443	0.591	0.522
X1.6	<b>0.858</b>	0.187	0.34	0.547
X1.7	<b>0.853</b>	0.266	0.451	0.527
X1.8	<b>0.837</b>	0.405	0.552	0.547
X2.1	0.407	<b>0.804</b>	0.796	0.489
X2.2	0.283	<b>0.821</b>	0.798	0.472
X2.3	0.33	<b>0.764</b>	0.722	0.406
X2.4	0.406	<b>0.863</b>	0.844	0.545
X2.5	0.491	<b>0.849</b>	0.826	0.594
X2.6	0.399	<b>0.767</b>	0.754	0.362
X2.7	0.337	<b>0.781</b>	0.764	0.389
X2.8	0.234	<b>0.812</b>	0.733	0.429
X2.9	0.289	<b>0.851</b>	0.787	0.306
X2.10	0.196	<b>0.812</b>	0.743	0.293
X2.11	0.266	<b>0.766</b>	0.736	0.392
X2.12	0.206	<b>0.776</b>	0.696	0.417
X2.13	0.131	<b>0.741</b>	0.618	0.259
X2.14	0.228	<b>0.759</b>	0.677	0.196
Y.1	0.386	0.774	<b>0.798</b>	0.555
Y.2	0.284	0.759	<b>0.791</b>	0.556
Y.3	0.423	0.706	<b>0.772</b>	0.567
Y.4	0.359	0.687	<b>0.727</b>	0.473
Y.5	0.561	0.712	<b>0.776</b>	0.557
Y.6	0.514	0.79	<b>0.869</b>	0.693

<i>Item</i>	<i>Workload</i>	<i>Burnout</i>	<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>Motivasi Kerja</b>
Y.7	0.466	0.851	<b>0.891</b>	0.545
Y.8	0.547	0.794	<b>0.842</b>	0.572
Y.9	0.602	0.734	<b>0.812</b>	0.582
Y.10	0.405	0.793	<b>0.856</b>	0.553
Y.11	0.419	0.799	<b>0.843</b>	0.593
Y.12	0.394	0.801	<b>0.812</b>	0.452
Y.13	0.397	0.786	<b>0.804</b>	0.437
Y.14	0.505	0.755	<b>0.798</b>	0.482
Y.15	0.458	0.769	<b>0.798</b>	0.381
Y.16	0.544	0.755	<b>0.795</b>	0.463
Y.17	0.485	0.781	<b>0.827</b>	0.483
Z.1	0.549	0.42	0.527	<b>0.893</b>
Z.2	0.609	0.601	0.687	<b>0.909</b>
Z.3	0.554	0.469	0.581	<b>0.907</b>
Z.4	0.504	0.575	0.668	<b>0.892</b>
Z.5	0.602	0.377	0.514	<b>0.893</b>
Z.6	0.649	0.421	0.567	<b>0.882</b>
Z.7	0.555	0.247	0.490	<b>0.814</b>
Z.8	0.425	0.394	0.553	<b>0.806</b>
Z.9	0.465	0.348	0.433	<b>0.787</b>

Sumber: Data diolah 2025

Seluruh indikator menunjukkan nilai *cross-loading* yang lebih besar dari 0,5 dan lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *cross-loading* pada variabel laten lainnya, seperti yang terlihat pada Tabel 4.9, yang mengindikasikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi validitas diskriminan. Validitas diskriminan juga dapat diuji dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk.

*Average Variance Extracted* (AVE) digunakan sebagai ukuran untuk menilai validitas diskriminan dalam penelitian ini. Semua indikator memiliki nilai *cross-loading* di atas 0,5 dan lebih tinggi dibandingkan dengan *cross-loading* pada variabel laten lainnya, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.9. Temuan ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi validitas diskriminan dengan baik.

Sebagai metode tambahan dalam menilai validitas diskriminan, dilakukan perbandingan dengan nilai akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk. Tabel berikut menyajikan hasil perhitungan AVE untuk masing-masing variabel. Nilai AVE yang melebihi 0,5 dianggap memenuhi standar yang memadai. Validitas diskriminan yang kuat dapat dibuktikan ketika nilai AVE suatu konstruk lebih besar dari 0,5 dibandingkan dengan konstruk lainnya. Berikut adalah hasil perhitungan AVE:

**Tabel 4. 11**  
**Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b><i>Average Variance Extracted</i> (AVE)</b>
<i>Workload</i> (X1)	0,754
<i>Burnout</i> (X2)	0,637
Kepuasan Kerja (Y)	0,661
Motivasi Kerja (Z)	0,747

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) semua indikator melebihi 0,5. Secara rinci nilai AVE untuk variabel *Burnout* (X1) 0,637, *Workload* (0,754), dan *Motivasi Kerja* (Z) 0,747. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada setiap variabel memiliki konvergensi yang baik.

### C. *Composite Reliability*

Reliabilitas komposit adalah untuk menentukan nilai reliabilitas antara indikator yang melacak nilai variabel, nilai dianggap memuaskan jika nilai Reliabilitas komposit lebih dari 7,0.

**Tabel 4. 12**  
**Nilai *Composite Reliability***

<b>Variabel</b>	<b><i>Composite Reliability</i></b>	<b><i>Cronchbach's Alpha</i></b>	<b>Hasil</b>
<i>Workload</i> (X1)	0,955	0.953	Reliabel
<i>Burnout</i> (X2)	0,959	0.956	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,968	0.958	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,965	0.968	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Menurut tabel 4.11, reliabilitas komposit untuk *Workload* (X1) adalah 0,955, *Burnout* (X2) adalah 0,959, Motivasi Kerja (Z) adalah 0,969, dan Kepuasan Kerja (Y) adalah 0,965. Nilai gabungan reliabilitas untuk keempat variabel ini berada di atas 0,7 yang menunjukkan variabel tersebut dianggap reliabel.

#### 4.4.2 Model Pengukuran (*Inner Model*)

##### a. *R Square*

Nilai *R-Square* digunakan untuk mengukur tingkat variansi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen (Pahlevi dan Anwar, 2022). Apabila nilai *R-Square* adalah 0,75 dikatakan kuat, 0,50 dikatakan moderat, dan 0,25 dikatakan lemah. Tabel 4.11 menunjukkan hasil dari uji *R-square*, sebagai berikut:

**Tabel 4. 13**  
**Nilai *R-square***

Variabel	<i>R-square</i>	<i>Adjusted R-square</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0.945	0.941
Motivasi Kerja (Z)	0.484	0.459

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.12, Nilai *R-square* yang diperoleh dari variabel *workload* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,945 yang berarti bahwa *workload* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja sebesar 94,5% dan sisanya sebesar 6,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian. Kemudian, nilai *R-square* yang diperoleh dari pengaruh *workload* dan *burnout* terhadap motivasi kerja sebesar 0,484 yang berarti bahwa *workload* dan *burnout* terhadap motivasi kerja 48,4% dan sisanya 52,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

##### b. *Uji Hipotesis*

Nilai t-statistik dan nilai p-values menunjukkan perlunya memeriksa hipotesis yang telah diajukan. Hipotesis akan dianggap valid atau diterima jika nilai probabilitas (p-value) yang diperoleh dari analisis data < 0,05 atau 5%. Berarti apabila skor p-value < 0,05, maka dinyatakan hipotesis yang diuji memiliki bukti empiris yang cukup untuk

diterima Output atau nilai yang digunakan mencakup koefisien Jalur output dan pengaruh tidak langsung digunakan untuk menguji hipotesis secara langsung.

**Tabel 4. 14**

**Hasil Uji pengaruh langsung**

<b>Variabel</b>	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standar Deviation (STEDEV)</b>	<b>T-statistik</b>	<b>P-value</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Workload</i> -Kepuasan Kerja	0,178	0,178	0,049	3,368	0,000	Signifikan
<i>Burnout</i> - Kepuasan kerja	0,819	0,825	0,039	20,838	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Menurut tabel 4.13 di atas, hasil uji hipotesis menggunakan Smart PLS versi 4 menunjukkan bahwa:

**H1: *Workload* (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Tabel menunjukkan bahwa nilai *path coefficient* 0,178 dengan nilai t-statistik 3,368 lebih besar dari 1,96 dan p-value 0,000 lebih kecil 0,05 menunjukkan terdapat *workload* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga H1 diterima.

**H2: *Burnout* (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Tabel menunjukkan bahwa nilai *path coefficient* pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja bernilai positif sebesar 0,819 dengan nilai t-statistic 20,838 yang lebih besar dari 1,96 dan p-value 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan *burnout* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga H2 diterima.

#### 4.4.3 Uji Mediasi

Tabel 4. 15

#### Uji Mediasi

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standar Deviation (STEDEV)</i>	<i>T-statistic</i>	<i>P-value</i>	Keterangan
<i>Workload(X1) - Motivasi Kerja (Z) - Kepuasan Kerja (Y)</i>	0,057	0,053	0,032	1.809	0,072	Tidak Signifikan
<i>Burnout (X2) - Motivasi Kerja (Z) - Kepuasan Kerja (Y)</i>	0,034	0,032	0,021	1.604	0,110	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, hasil uji hipotesis yang dilakukan menggunakan Smart PLS versi 4 menunjukkan bahwa:

#### **H3 : Motivasi Kerja (Z) Mampu Memediasi *Workload* (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Tabel menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* 1,809 lebih kecil dari 1,96 dan *p-value* sebesar 0,072 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, motivasi kerja tidak dapat memediasi antara beban kerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, H3 ditolak.

#### **H4 : Motivasi Kerja (Z) Mampu Memediasi *Burnout* (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Tabel menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* 1,604 lebih kecil dari 1,96 dan *p-value* sebesar 0,110 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, motivasi kerja tidak dapat memediasi antara *burnout* dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, H4 ditolak

## 4.5 Pembahasan

### 4.5.1 Pengaruh *Workload* (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memengaruhi kepuasan kerja. Dengan nilai nilai *path coefficient* 0,178, nilai *t-statistic* 3,368 lebih besar 1,96 dan nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari 0,5, dapat disimpulkan ada hubungan antara variabel *workload* dan kepuasan kerja pada pekerja *Home Industry* Megapro *Shuttlecoks*. Dengan demikian bahwa semakin baik *workload* yang dirasakan oleh pekerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja para pekerja. Namun ketika *workload* kurang baik maka maka kepuasan kerja juga mengalami penurunan Menyatakan kelelahan berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan kerja.

Adapun variabel *workload* (X1) memiliki 4 indikator yaitu pekerjaan yang berlebihan, waktu yang terbatas, kurang umpan balik prestasi bekerja dan ketidakjelasan peran. Indikator pekerjaan yang berlebihan, dengan pertanyaan (X1.1) “Pekerjaan yang diberikan terlalu menumpuk” memiliki jawaban tingkat tertinggi yaitu setuju dengan 16 responden dan sangat setuju dengan 8 responden. Ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang berlebihan adalah indikator paling dominan dalam membentuk variabel *workload* pada pekerja *Home Industry* Megapro *Shuttlecoks*.

Penelitian ini sejalan dengan Amarta (2022) mengungkap bahwa Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *workload*. Namun, temuan ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yaningsih (2022) bahwa penelitian ini juga mengungkapkan beban kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suartana dan Dewi (2020) menemukan terdapat hubungan negatif dan signifikan antara beban kerja kepada kepuasan kerja.

Menurut Menpan (1997) dalam Vanchapo et al., (2019) Beban kerja adalah tugas yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau individu dalam jangka waktu tertentu. Strategi pengukuran yang terstruktur diperlukan untuk menilai beban kerja dan mengumpulkan data tentang efisiensi dan efektivitas pekerjaan.

Adapun dalam Al-Quran yang membahas terkait Workload pada Q,S Al-Baqarah 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya : Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu pahala dari kebajikan yang diusahakannya dan terhadapnya ada pula sesuatu siksa atas kejahatan yang diperbuatnya. Mereka berdoa, “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.

#### 4.5.2 *Burnout* Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kelelahan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Nilai koefisien jalur pengaruh kelelahan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai positif sebesar 0,819, nilai *t-statistic* 20,838 lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* 0,000 kurang dari 0,05 Dengan demikian bahwa semakin baik *burnout* yang dirasakan oleh pekerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja para pekerja. Namun ketika *burnout* kurang baik maka maka kepuasan kerja juga mengalami penurunan Menyatakan kelelahan berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini, variabel *burnout* (X2) memiliki 4 indikator yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental dan rendahnya prestasi diri. Indikator kelelahan fisik, dengan pernyataan X2.1 “Merasa kelelahan dalam kurun waktu yang panjang”. memiliki tingkat jawaban tertinggi yaitu setuju dengan 15 responden dan sangat setuju 11 responden. Ini menunjukkan bahwa kelelahan fisik adalah indikator

paling dominan dalam membentuk variabel burnout pada pekerja *Home Industry* Megapro *Shuttlecocks*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Andriani dan Halim (2023), mengungkapkan variabel *burnout* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Keadaan ini menunjukkan bahwa burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Amelia dkk., (2023) menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh buruk terhadap kepuasan kerja kepada karyawan. Menurut Freudenberger (1974) memperkenalkan istilah burnout (kelelahan kerja), yang sejak saat itu berkembang menjadi konsep yang lebih luas dan digunakan untuk memahami gejala psikologis yang dialami seseorang.

Dalam islam kita diajarkan untuk terus Selalu berusaha dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan. salah satunya Q.S yusuf 87:

يٰۤاَيُّهَا اٰدٰهٰبُوا فَتَحَسَّسُوْا مِنْ يُۤوسُفَ وَاٰخِيْهِ وَاَلَا تٰتٰيْسُوْا مِنْ رُّوْحِ اللّٰهِ اِنَّهٗ لَا يَأْتِيْسُ مِنْ رُّوْحِ اللّٰهِ اِلَّا الْقَوْمُ الْكٰفِرُوْنَ

Artinya: Wahai anak-anakku, pergi dan carilah berita tentang Yusuf beserta saudaranya. Janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tidak ada yang berputus asa dari rahmat Allah, kecuali kaum yang kafir.”

#### **4.5.3 Pengaruh *Workload* terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti ditemukan Motivasi Kerja (Z) Mampu Memediasi *Workload* (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan koefisien jalur 0,057 nilai *t-statistic* 1,809 lebih keil dari 1,960) dan *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,5. Dengan demikian bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi *workload* terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu apabila semakin baik tingkat *workload* yang didapatkan maka pekerja akan semakin termotivasi dengan demikian tingkat kepuasan kerja juga akan meningkat. Sebaliknya jika *workload* tidak baik pekerja akan kurang termotivasi. Akibatnya, Kepuasan kerja akan menurun.

Adapun variabel kepuasan kerja (Y), dengan 5 indikator yaitu puas terhadap pekerjaan, kesempatan terhadap gaji, kesempatan promosi, kepuasan terhadap supervisi, dan kepuasan terhadap rekan kerja. Item paling dominan adalah “Senang memiliki atasan yang senantiasa menghargai hasil kerja bawahannya”. pada jawaban setuju dengan 15 responden dan sangat setuju dengan 8 responden. Ini menunjukkan bahwa kepuasan terhadap supervisi adalah indikator paling dominan dalam membentuk variabel kepuasan kerja pada pekerja *Home Industry Megapro Shuttlecoks*.

Temuan dari Studi ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amarta (2022), menemukan bahwa motivasi kerja memiliki peran dalam memengaruhi cara beban kerja berdampak pada kepuasan kerja. Saefullah (2017) menyatakan bahwa beban kerja individu ditentukan oleh jenis pekerjaan yang melibatkan standar yang jelas. Ketidakefektifan atau inefisiensi biasanya Hal ini terjadi akibat beban kerja yang terlalu tinggi atau justru terlalu ringan. Beban kerja dalam perusahaan dapat dipandang sebagai Jumlah keseluruhan tugas yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. (Irawati dan Carrollina, 2017). Menurut Robbins (2008) yang mengungkapkan kepuasan kerja adalah sikap keseluruhan seseorang kepada pekerjaannya yang tercermin dalam perbedaan antara imbalan diperoleh dan yang diharapkan.

Adapun pembahasan mengenai kepuasan kerja juga terdapat pada al-quran, salah satunya didalam Q.S AlA'raaf 42:

وَالَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَا نُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا أُولَٰئِكَ أَصْحَابُ الْجَنَّةِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ

Artinya : (Adapun) orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, Kami tidak akan membebani seseorang melainkan menurut kesanggupannya. Mereka itulah penghuni surga. Mereka kekal di dalamnya.

#### **4.5.4 Pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *Intervening***

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, ditemukan bahwa Motivasi Kerja (Z) Mampu Memediasi *Burnout* (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan dengan koefisien jalur 0,034 nilai *t-statistic* 1,604 lebih kecil 1,96 dan *p-value* sebesar 0,110 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian bahwa Motivasi Kerja tidak mampu memediasi bahwa *burnout* mempengaruhi kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. maka dari itu apabila semakin baik tingkat *burnout* yang didapatkan maka pekerja akan semakin termotivasi dengan demikian tingkat kepuasan kerja juga akan meningkat. Sebaliknya jika *burnout* tidak baik pekerja akan kurang termotivasi. Akibatnya, Kepuasan kerja akan menurun.

Adapun variabel motivasi kerja (Z) mempunyai 5 indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan untuk merealisasikan diri. melalui hasil kuisioner, item pertanyaan paling dominan berada pada pertanyaan "Memiliki komunikasi yang baik dengan atasan" pada jawaban setuju dengan 18 responden dan sangat setuju dengan 8 responden. Ini menunjukkan bahwa kebutuhan sosial adalah indikator paling dominan dalam membentuk variabel motivasi kerja pada pekerja Home Industry Megapro Shuttlecoks.

Penelitian ini sama dengan temuan yang diperoleh dari Ismartaya (2023), yang mengungkapkan bahwa motivasi memiliki dampak positif terhadap *burnout* dengan kepuasan kerja berperan sebagai variabel yang memediasi pengaruh tersebut. Menurut Ibrahim (2019) dalam Irmadela (2023) *burnout* merupakan kondisi psikologis yang berlangsung secara kronis dan merupakan respons terhadap stres yang berasal dari interaksi antar pribadi yang berulang di tempat kerja. Menurut Hayati dan Fitria (2018) bahwa kelelahan emosional dan fisik akibat *burnout* berdampak negatif pada karyawan dan perusahaan, terutama dengan menurunnya performa karyawan. Semakin karyawan merasakan gejala stres, semakin menurun kinerja mereka. Menurut Paendong et al., (2019) menyatakan bahwa jika perusahaan memberikan motivasi yang tepat kepada karyawannya, mereka akan lebih suka melakukan Tindakan yang mereka lakukan

sehingga mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka. Mathis (2006) Motivasi seseorang keinginan agar mendorong mereka untuk melakukan sesuatu. Orang biasanya mengambil tindakan untuk suatu tujuan dan untuk memajukan tujuan bisnis.

Adapun pembahasan mengenai workload juga terdapat pada al-quran, salah satunya Q.S At Taubah 111:

إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَى مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنَّ لَهُمُ الْجَنَّةَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ وَعَدَا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْرَةِ وَالْإِنْجِيلِ وَالْقُرْآنِ وَمَنْ أَوْفَى بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ فَاسْتَنْبِشُوا رَبَّكُمْ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ وَذَلِكَ هُوَ الْفَوْرُ الْعَظِيمُ

Artinya: Sesungguhnya Allah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan surga yang Allah peruntukkan bagi mereka. Mereka berperang di jalan Allah sehingga mereka membunuh atau terbunuh. Demikian ini adalah janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil, dan Al-Qur'an. Siapakah yang lebih menepati janjinya daripada Allah Maka, bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu. Demikian itulah kemenangan yang agung. Ayat di atas menjelaskan semakin kita meningkatkan kinerja kita sebaik dan semaksimal mungkin maka semakin banyak balasan yang baik yang setimpal kita dapatkan dari apa yang telah kita usahakan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Menurut hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti melalui pengumpulan data lapangan dan analisis data menggunakan software *SmartPLS*, hasil yang diperoleh dapat disimpulkan:

1. *Workload* mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan dan positif, menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh pekerja dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka, sebagaimana yang terjadi pada pekerja di *home industri Megapro Shuttlecocks*.
2. *Burnout* memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, yang berarti tingkat *burnout* yang dialami oleh karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka, seperti yang terlihat pada karyawan di *home industri Megapro Shuttlecocks*.
3. Motivasi kerja tidak dapat memediasi *Burnout* dan meningkatkan kepuasan kerja, dengan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Motivasi Kerja tidak dapat memediasi beban kerja dan meningkatkan kepuasan kerja, dengan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut, beberapa saran dapat diajukan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen untuk upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya  
Untuk Peneliti berikutnya disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang baik dan terstruktur dalam penelitian tentang *workload, burnout*,

motivasi kerja, serta kepuasan kerja Selain itu, diharapkan agar Peneliti di masa depan diharapkan dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih bervariasi. Lebih lanjut, direkomendasikan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengidentifikasi dan meneliti lebih banyak variabel yang terkait.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alam, R. (2022). Kelelahan Bekerja (*Burnout*) Teori, Perilaku Organisasi, Psikologi. Aplikasi dan Penelitian.
- Andriani, M., & Halim, H. (2023). Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan You N Me Store Kota. *Bridging Journal of Islamic Digital Economics and Management*, 1(1), 354-367.
- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195-201.
- Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 1(1), 14-32.
- Apriliani, T. R. (2023). Pengaruh *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 863-875.
- Atmaja, I. G. I. W., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap burnout dengan role stress sebagai variabel mediasi pada karyawan rumours restaurant (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Amarta, M. G., & Irmawati, I. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan *Burnout* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Dpupr Kabupaten Sragen (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Anum, Kania Puji., & Irfani, Aminuddin. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Prosding Manajemen*. 7 (2). 397-400.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.

- Budisa, I. komang. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (N. kadek Suryani, Ed.).
- Chowdhury, S. R., Kabir, H., Akter, N., Iktidar, M. A., Roy, A. K., Chowdhury, M. R., & Hossain, A. (2023). *Impact of workplace bullying and burnout on job satisfaction among Bangladeshi nurses: A cross-sectional study*. *Heliyon*, 9(2).
- Caniago, M. A. I., & Mustafa, M. W. (2023). Pengaruh *Worklife Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Sosio E-Kons*, 15, 151–159.
- Crisnandi, A. A., & Chaerudin, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT *Concord Industry*. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(7), 77-85.
- Damyanti, L. P., Suwarsono, B., & Kusumawardani, M. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pabrik Rokok Cengkit Gading Nganjuk. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 7(9), 61-70.
- Dewi, N. N. (2020). Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja dengan *burnout* sebagai variabel intervening pada BTN Syariah Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Frisčila, S. T., & ME, A. S. (2024). *Buku Referensi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Meningkatkan Kinerja dan Produktivitas Organisasi*.
- Fajriani, A., & Septiari, dovy. (2016). *Workload on Employee Performance with Burnout*. *Journal of Applied Accounting and Taxation Article History*, 1(1), 9 14.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keempat. Jakarta, PT. Bumi Aksara.

- Hair, Joseph F, G Thomas M Hult, Christian, M Ringle, Marko Sarstedt, Nicholas P Danks, dan Soumya Ray. 2021. *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. Springer*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>.
- Hussein. A. S. (2015). Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan *Partial Least Squares (PLS)* dengan *smartPLS 3.0*. Malang :UB Press.
- Hasanah, U. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap *intention to leave* dosen dengan *burnout* sebagai variabel intervening: Studi pada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Harahap, S. W. (2023). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Profesionalisme melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Selatan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Hermingsih, Anik., & Purwanti, Desti. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*. 9 (3). 2085-9996.
- Irmadela, R. A. Pengaruh *burnout* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada PT.Toshiba Visual Media Network Indonesia) (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Jakarta).
- Irfad, A., Sanusi, F., & Mukhsin, M. (2021). Manajemen beban kerja, konflik kerja dan stres kerja: pengaruhnya terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai intervening di PT Harapan Teknik Shipyard. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 5(1), 16-32.
- Ismartaya, I. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. ABC. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 2(3).

- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51-58.
- Jannah, M. : Pengaruh Motivasi Kerja dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. *Vinilon Building*) (*Bachelor's thesis*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Lineuwih, I. I., Sariwulan, T., & Fidayallah, N. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Work Family Conflict* Terhadap *Burnout* Karyawan. *Sinomika Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 1(5), 1235-1248.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh *work life balance*, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Megaster, Tekni., Arumningtyas, Fida., & Trisavinaningdiah, Amelia. (2021). *Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 3 (1). 62-75.
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(2), 9-19.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UIPress).
- Maslach, C., & Leiter, M. (2015). “*Its Time To Take Action On Burnout*”. *Burnout research articel 2*. DOI: 10.1016/j.burn.2015.05.002
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2007). *Burnout*. 1, 358–362.
- Mangkunegara A. A Anwar Prabu (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Oesraini, D. D., Mulyani, M., Khairunnisa, T. Z., & Salianto, S. (2024). Analisis determinan motivasi kerja karyawan di perusahaan X. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 8519-8522.
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125-144.
- Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt astra daihatsu cabang pasar minggu. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2).
- Prastyo, M. I. B., & Andriani, D. (2022). *Workload, Work Stress, and Turnover Intention: Unraveling the Influence of Work Satisfaction in Employees. Academia Open*, 7, 10-21070.
- Putra, Y. S., & Mayliza, R. (2019). Pengaruh Konflik dan Kejenuhan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Sektor Pembangkitan dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin.
- Prastyo, M. I. B., & Andriani, D. (2022). *Workload, Work Stress, and Turnover Intention: Unraveling the Influence of Work Satisfaction in Employees. Academia Open*, 7, 10-21070.
- Pahlevi, Cepi, dan Vebby Anwar. 2022. *Kinerja Keuangan Dalam Pendekatan Modal Intelektual Kapital Dan Struktur Modal*. Kota Tangerang: Pascal Books.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge., Katherine E. Breward. 2018. *Essentials of Organizational Behaviour. Canada: Pearson*.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370-386.

- Rani, E. A. P., Budiharjo, A., & Jannah, K. D. (2022, August). Pengaruh *work life balance*, beban kerja dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Primatexco Indonesia. In *Prosiding Seminar Nasional Hasil Riset (SNHR)*.
- Ramadhani, A., & Erdhianto, Y. (2020). Analisis Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan (Studi Kasus : PT. Berkah Adi Maulana-Kediri). *Seminar Nasional Sain Dan Teknologi Terapan VIII*, 139–146.
- Ruslan, R., Dipatmodjo, T. S. P., Ruma, Z., Musa, M. I., & Syahrul, K. (2025). Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Wizzmie. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(1), 01-16.
- Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1182-1194.
- Syabani, R., & Huda, N. (2019). Analisa beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebagai efek mediasi *burnout*. *Journal of Economics and Business Aseanomics*, 4(2), 126-147.
- Sulistiyowati, A., & Muazansyah, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Kesejahteraan Dosen Terhadap Kepuasan Kerja Dan Burnout. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 4(1), 914-919.
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 11(1), 52-65.
- Sani, A. (2012). Analisis Pengaruh Burnout dan Kecerdasan Emosional (EI) Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mega Syari'ah Cabang Malang. *IQTISHODUNA*, 1–17.
- Sugeng Prayetno & Hapzi Ali. (2020). *The Influence of Work Motivation, Entrepreneurship Knowledge and Advocate Independence on Advocate Performance. International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 150.

- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Saefullah, E., & Amalia, A. N. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Akademika*, 15(2), 117-122.
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan Swiss Belinn Hotel (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Sugiono (2015), *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta 2012
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.2017
- Sani & Maharani. 2019. *Riset Manajemen SDM*. Malang: Inteligenia Media.
- Sugiyono.(2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Uno, H. B. (2021). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.
- Ulfa, N., Dewi, S., Alhadar, F. M., & Mustafa, I. M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Burnout* Pada Karyawan PT BNI Cabang Ternate. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 294–3004.
- Vanchapo, A. R., Faathir, S., & Tangerang, H. (2019). *Beban Kerja dan Stres Kerja*.
- Violinda, Q., & Akbar, S. S. (2024). Pengaruh *Workload, Burnout, Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Dasaplast Nusantara Jepara). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 4321-4331.
- Vitaningdyah, F., & Sumartik, S. (2023). Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap *Work Achievement* Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 2(1), 16-16.

- Wirya, K. ., Andiani, N. ., & Telagawathi, N. L. W. . (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 50–60. <https://doi.org/10.23887/PJMB.V2I1.26190>
- Warda, I. A., Andriani, D., Sumartik., Firdaus, V., (2023). *The Effect of Workload and Burnout on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable* Pengaruh Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening]. Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia.
- Wiratna Sujarweni. (2019). *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah*. Pustakabarupress.
- Yo, P., Melati, P., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Yuridha, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1781-1792.
- Yo, P., Melati, P., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Yeni, & Niswati. (2012). Pengaruh *Burnout* Terhadap Moivasi Berperstasi Dalam Bekerja Pada Sales. *Psibernetika*, 5(2), 33–45.
- Yaningsih, T. A., & Triwahyuni, E. (2022). Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 19(1).

## LAMPIRAN LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

### KUISISIONER PENELITIAN

#### **PENGARUH BURNOUT DAN WORKLOAD TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI INTERVENIG PADA *HOME INDUSTRY MEGAPRO SHUTTLECOKS***

Responden Yth.

Seluruh Pekerja *Home Industri Megapro Shuttlecoks*

Assalamu'alaikum Wr.Wb.,

Dengan hormat, perkenalkan nama saya Muhammad Minsyahril yang melakukan penelitian. Dalam rangka penulisan Skripsi di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen (SM) di Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Maka dari itu saya memohon kesediaan kepada Ibu/Bapak/Sdr/Sdri Pekeja *Home Industri Megapro Shuttlecoks*, Singosari Kabupaten Malang untuk berpartisipasi dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan untuk kelancaran tugas akhir yang saya tempuh.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternila harganya bagi penulis penelitian ini. Saya mengucapkan terimakasih dan mohon maaf apabila terdapat kekurangan di dalam penelitian ini.

#### A. Petunjuk pengisian kuesioner

Responden memberikan jawaban dengan tanda ceklist (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dipilih untuk mengisi setiap pertanyaan. Pada setiap pertanyaan terdapat alterntif jawaban yang mengacu pada Teknik skala likert, yaitu:

1. Sangat Setuju (SS) : 5
2. Setuju (S) : 4
3. Netral (N) : 3
4. Tidak Setuju (TS) : 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya. Maka dari itu responden dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya sesuai dengan pengalaman yang diberikan.

B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin :  laki-laki       perempuan
3. Usia :  20 – 30 Tahun       31 – 40 Tahun  
 41 – 50 Tahun       > 51 Tahun

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
<b>BURNOUT</b>						
1	Saya kelelahan dalam kurun waktu yang panjang					
2	Saya Menunjukkan keluhan fisik seperti sakit kepala					
3	Saya lebih banyak melakukan kesalahan					
4	Saya Merasa cemas dalam berkerja					
5	Saya mudah putus asa					
6	Saya merasa tersiksa dalam melaksanakan pekerjaan					
7	Saya mengalami kejenuhan dalam berkerja					
8	Mudah curiga terhadap orang lain					
9	Menunjukkan sikap sinis terhadap orang lain					
10	Menunjukkan sikap agresif dalam bentuk perkataan					
11	Menunjukkan sikap agresif dalam bentuk perbuatan					
12	Menunjukkan sikap masa bodoh terhadap orang lain					
13	Tidak ada motivasi kerja					
14	Penurunan rasa percaya diri					
<b>WORKLOAD</b>						

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan yang diberikan terlalu menumpuk					
2	Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan					
3	Waktu yang terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
5	Pimpinan kurang memberikan kritik dan saran					
6	Pimpinan memberikan saya pujian atas hasil kerja					
7	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kompetensi saya					
8	Informasi atau arahan kurang mengenai pekerjaan yang diberikan kurang lengkap					
<b>KEPUASAN KERJA</b>						
1	Pekerjaan yang saya kerjakan menarik					
2	Beban kerja pada unit kerja saya saat ini tidak memberatkan dan saya dapat menikmati dalam mengerjakannya.					
3	Aturan kerja selalu tidak jelas sehingga membingungkan					
4	Saya mendapatkan gaji yang cukup sebagai pekerja Home Industri					
5	Sebagai pekerja Home Industri kehidupan saya terjamin					
6	Promosi yang dilakukan sepertinya cukup adil					
7	Saya tidak merasa terbebani dengan jam kerja yang berlaku					

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
8	Saya tidak merasa terbebani dengan jam kerja yang berlaku					
9	Kondisi lingkungan fisik kerja di ruangan terasa nyaman, membuat saya betah bekerja					
10	Kurangnya fasilitas yang mendukung pekerjaan, membuat target kerja tidak tercapai					
11	Saya senang memiliki atasan yang senantiasa menghargai hasil kerja bawahannya					
12	Ketika pekerja kurang memahami pekerjaan, atasan mampu dan bersedia mengarahkannya					
13	Perlakuan tidak adil dari atasan membuat saya kecewa					
14	Saya merasa nyaman karena diantara kami satu divisi saling membantu satu sama lain					
15	Dalam bekerja kami saling memberikan dukungan positif satu sama lain					
16	Saya merasa kurang adanya kekompakan dan kerjasama pada divisi saya					
17	Hal yang membahagiakan saya adalah bahwa atasan menghargai prestasi para pekerjanya					
18	Saya merasa kebijakan yang berlaku dikomunikasikan secara baik pada pekerja					
<b>MOTIVASI KERJA</b>						
1	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2	Saya memiliki lingkungan kerja yang bersih					

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
3	Saya memiliki lingkungan kerja yang aman					
4	Saya bekerja untuk memperluas jaringan pekerjaan					
5	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja					
6	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan atasan					
7	Saya bekerja untuk mendapatkan jabatan tertentu					
8	Saya bekerja untuk meningkatkan potensi diri sendiri					
9	Saya akan merasa bangga jika mendapatkan tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar					

Lampiran 2 Hasil Kuisisioner

<i><b>WORKLOAD</b></i>								
R	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
1	4	4	4	4	5	4	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	3
3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	1	1	2	2	2	2	2	2
5	5	4	4	4	4	4	5	4
6	3	4	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	2
8	4	4	4	3	3	3	4	4
9	1	2	2	2	2	2	1	2
10	2	4	3	2	2	4	3	3
11	3	2	2	2	2	2	3	3
12	3	3	2	2	2	3	1	2
13	3	3	3	3	3	4	3	4
14	5	5	5	4	5	5	5	5
15	2	2	2	2	2	2	2	2
16	5	5	5	5	4	5	5	5
17	2	1	2	2	1	1	1	1

<i>WORKLOAD</i>								
R	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
18	1	3	1	1	1	1	1	1
19	2	2	2	2	2	2	2	3
20	3	3	2	2	2	2	2	2
21	4	2	3	3	2	2	4	3
22	3	3	5	3	2	2	3	3
23	5	2	3	4	3	3	3	2
24	3	3	4	3	3	2	3	5
25	4	4	4	4	4	4	3	3
26	4	5	4	4	4	4	5	4
27	5	5	5	5	5	5	5	4
28	5	4	4	4	4	3	4	3
29	4	4	4	4	4	3	3	4
30	3	3	2	3	3	3	3	3
31	5	5	4	4	4	4	5	5
32	4	4	2	2	4	4	2	4
33	2	2	2	2	3	2	3	2
34	4	4	5	5	4	4	5	4
35	4	4	4	4	5	4	5	4

<i><b>WORKLOAD</b></i>								
R	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
36	2	2	2	2	2	2	1	3
37	2	2	1	2	1	1	1	1
38	4	2	2	3	1	4	4	3
39	4	4	4	2	4	4	3	2
40	3	4	3	4	3	3	3	3
41	4	3	3	4	4	5	1	3
42	4	3	3	3	2	3	3	3
43	4	3	3	4	4	4	2	2
44	4	3	2	2	2	3	4	3
45	3	3	3	3	2	3	3	3

<i><b>Burnout</b></i>														
R	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	1	2	2	2	1	3	2	3	2	4	2	1	1
3	3	1	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3
4	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	2	1	4
5	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	1	3
6	1	1	1	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3
7	2	3	5	1	1	5	4	4	2	2	2	2	2	2
8	4	1	1	3	3	5	2	2	2	1	1	3	3	3

<i>Burnout</i>														
R	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14
9	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3
10	4	3	4	3	4	1	4	3	4	2	2	2	2	2
11	1	3	3	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4	1
12	1	1	3	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4
13	1	3	5	3	3	3	2	3	4	1	4	1	4	4
14	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4
15	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
18	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
19	3	3	2	5	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2
20	2	2	4	2	3	1	3	4	4	4	3	2	2	1
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3
22	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
25	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
31	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3

<i>Burnout</i>														
R	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
35	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
37	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
39	5	4	5	5	5	4	2	5	5	4	4	4	4	4
40	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5
41	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
42	1	2	1	2	3	1	3	4	2	2	3	4	2	2
43	1	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
44	3	3	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
45	1	3	3	2	2	1	4	3	2	4	4	3	1	1

<b>Kepuasan Kerja</b>									
R	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	4	4	4	4	4
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	2	2	3
9	3	3	3	3	3	3	3	2	2
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Kepuasan Kerja									
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	4	4	4	4	4	4	4
17	4	5	4	3	3	3	3	3	3
18	3	4	3	4	2	3	4	3	2
19	4	4	4	4	4	4	2	3	4
20	4	3	3	3	2	3	3	3	2
21	3	3	3	3	2	3	4	3	2
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	3	3	4	4	3	4	4
24	4	4	3	3	4	4	5	4	4
25	4	4	4	4	3	3	3	4	3
26	4	4	4	4	4	5	5	4	5
27	4	4	4	4	4	4	5	4	5
28	4	5	5	5	5	4	4	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	5	4	4	5	4	5	4
32	4	5	5	5	4	5	5	4	4
33	3	3	4	3	3	3	3	2	3
34	5	5	5	3	4	4	4	4	4
35	5	5	5	5	5	4	5	4	4
36	4	4	4	4	3	4	4	4	3

Kepuasan Kerja									
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	2	3
39	4	4	4	4	5	4	4	4	5
40	4	4	4	4	3	3	3	3	3
41	3	3	5	5	4	4	4	3	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	4	3	3	3	3	3	3	3
44	3	4	4	4	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Kepuasan Kerja							
R	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17
1	5	5	4	4	5	5	5
2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	5	4	3	3
4	3	3	3	3	4	3	3
5	3	2	4	3	4	4	4
6	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3
10	4	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3
13	3	4	3	3	3	3	3
14	3	3	3	4	4	4	4

<b>Kepuasan Kerja</b>							
R	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17
15	2	3	3	3	3	3	3
16	4	4	4	4	4	4	4
17	3	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	2	4
19	2	2	2	2	2	4	2
20	3	3	3	3	3	2	3
21	4	4	4	4	4	2	4
22	4	4	4	4	4	4	4
23	3	3	3	3	3	4	3
24	5	5	5	5	5	4	5
25	3	3	3	3	3	3	3
26	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	5	5	5
29	5	5	4	5	4	5	5
30	4	4	4	3	3	3	3
31	4	4	4	4	4	4	5
32	5	5	5	5	5	4	3
33	3	3	3	3	3	3	3
34	5	5	5	5	5	4	5
35	4	4	4	5	4	4	5
36	4	4	4	4	4	3	4
37	3	3	3	3	4	4	4
38	4	4	4	3	4	3	3
39	4	4	4	3	4	4	4

Kepuasan Kerja							
R	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17
40	4	4	4	4	4	4	5
41	3	3	3	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3	2	3
43	4	2	3	3	3	3	3
44	3	3	4	3	3	3	4
45	3	2	2	2	3	4	3

Motivasi Kerja									
R	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	3	3	2	2	3	3	3
3	4	4	3	2	4	4	5	2	2
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	3	3	3	3	3	4	3	3	1
6	3	3	3	3	3	2	3	4	3
7	1	1	2	1	2	2	2	2	2
8	4	3	2	2	2	3	4	2	5
9	2	2	3	2	2	2	2	2	1
10	5	5	5	4	4	4	4	4	5
11	3	3	3	4	4	3	4	3	4
12	3	3	3	3	3	3	3	3	5
13	3	3	3	3	3	3	3	2	5
14	4	4	4	4	4	4	3	1	3
15	2	2	2	2	2	1	1	1	1
16	3	3	3	3	5	4	3	3	3

Motivasi Kerja									
R	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9
17	4	3	3	4	4	4	4	3	3
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	2	3	2	2	2	4	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	1	1	1
21	5	5	4	5	5	3	5	3	3
22	4	4	4	4	4	3	3	4	3
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	2	4	3	3	3	4	4	2	3
25	3	3	3	3	3	4	4	3	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	4	4	4	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	3	4	4	4	4
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	3	3	3	3	4	3	3	3	3
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	5	5	5	5	5	5	2	3	5
35	5	5	3	5	4	4	4	5	5
36	3	3	3	3	1	1	1	2	2
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1
38	1	2	2	3	2	4	5	5	5
39	5	4	4	3	4	5	5	5	5
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	3	4	4	5	4	5	5	4

<b>Motivasi Kerja</b>									
R	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9
42	5	3	4	3	4	4	4	4	3
43	4	3	4	3	4	4	4	4	4
44	5	3	4	3	4	5	4	4	4
45	3	3	4	3	5	4	4	4	5

Lampiran 3 Biodata Peneliti

**Biodata Peneliti**

Nama Lengkap : Muhammad Minsyahril  
TTL : Jakarta, 24 Juli 2002  
Alamat : Jl Pulo Besar 2, RT.08, RW.11,Kel Sunter Jaya, Kec Tanjung Priok, Jakarta Utara  
No. Telp : 085704028597  
Email : syahrilbmpu@gmail.com

**Pendidikan Formal**

2008 – 2014 : SD Negeri Sunter Jaya 09, Jakarta Utara  
2014 – 2017 : SMP Hang Tuah 3, Jakarta Utara  
2017 – 2020 : SMA An-nur 2 Bululawang, Malang  
2020 – 2025 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

**Pengalaman Organisasi**

2021 – 2023 : Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Mapala Tursina

Malang, 5 Maret 2025

Muhammad Minsyahril

## Lampiran 4 Surat Izin Penelitian



Nomor : B-2764/F.Ek.1/PP.00.9/09/2024 19 September 2024  
Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

Yth. **Pimpinan Home Industri Mega Pro Shuttlecoks**  
Gg. Salak Jl. Masjid Barat, Biru, Gunungrejo, Kec. Singosari, Kabupaten Malang, Jawa Timur 65153  
di  
Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama : Muhammad Minsyahril  
NIM : 200501110044  
Program Studi : Manajemen  
Semester : IX (Sembilan)  
Contact Person : 085704028597  
Judul Penelitian : Pengaruh Brunout dan Workload Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Quit Quitting  
Dosen Pembimbing : Setiani, M.M  
Waktu Pelaksanaan : 01 Oktober 2024 s.d 30 November 2024

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

a.n. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Siswanto

- Tembusan disampaikan kepada Yth :
1. Dekan Sebagai Laporan,
  2. Kabag Tata Usaha,
  3. Arsip.



## Lampiran 5 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

2/11/25, 12:42 PM

Print Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA  
MALIK IBRAHIM MALANG FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M NIP :  
198710022015032004  
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut : Nama :

Muhammad Minsyahril NIM : 200501110044

Konsentrasi : Manajemen SDM

**PENGARUH *BURNOUT* DAN *WORKLOAD* TERHADAP KEPUASAN KERJA**

Judul Skripsi : **DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI INTERVENING PADA *HOME INDUSTRY MEGAPRO SHUTTLECOKS***

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*.

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
25%	22%	18%	10%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 11 Februari 2025

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 6 Hasil Turnitin

ISI SKRIPSI 2.docx			
ORIGINALITY REPORT			
25%	22%	18%	10%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source		2%
2	<a href="http://dspace.uii.ac.id">dspace.uii.ac.id</a> Internet Source		1%
3	<a href="http://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet Source		1%
4	Anak Agung Raka Nita Trisna Putri, Putri Anggreni, Ni Putu Yuli Tresna Dewi. "Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi dengan Burnout sebagai Variabel Mediasi di Telkom Indonesia Kandatel Bali", ARZUSIN, 2023 Publication		1%
5	<a href="http://stienas-ypb.ac.id">stienas-ypb.ac.id</a> Internet Source		1%
6	<a href="http://konsultasiskripsi.com">konsultasiskripsi.com</a> Internet Source		<1%
7	<a href="http://publication.petra.ac.id">publication.petra.ac.id</a> Internet Source		<1%