

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* (WLB) DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PT. ANDRICO JAYA PERKASA (AJP)**

SKRIPSI



**Oleh
NAJWA SYIFA
NIM : 210501110031**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG
2025**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* (WLB) DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PT. ANDRICO JAYA PERKASA (AJP)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk memenuhi Salah satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

NAJWA SYIFA

NIM : 210501110031

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE (WLB) DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN BURNOUT
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. ANDRICO JAYA PERKASA
(AJP)**

SKRIPSI

Oleh

Najwa Syifa

NIM : 210501110031

Telah Disetujui Pada Tanggal 14 Mei 2025

Dosen Pembimbing,



Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH WORK LIFE BALANCE (WLB) DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PT. ANDRICO JAYA PERKASA (AJP)

SKRIPSI

Oleh
NAJWA SYIFA
NIM : 210501110031

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 27 Mei 2025

Susunan Dewan Penguji:

- 1 Ketua Penguji
Dr. Faisol, M.Pd
NIP. 198411142023211015
- 2 Anggota Penguji
Nora Ria Retnasih, M.E
NIP. 199205222020122003
- 3 Sekretaris Penguji
Setiani, M.M
NIP. 199009182018012002

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Dr. Muhammad Sulhan, SE,
MM NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Najwa Syifa
NIM : 210501110031
Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim dengan judul:

PENGARUH WORK LIFE BALANCE (WLB) DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. ANDRICO JAYA PERKASA (AJP) adalah hasil karya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian Surat Pernyataan saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 10 Juni 2025



Najwa Syifa
NIM: 210501110031

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, karunia, dan kekuatan yang telah diberikan sehingga penulit dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada:

Kedua orang tua tercinta, Bapak Supriadi dan Ibu Santiani, yang telah memberikan kasih sayang, Pendidikan, doa, serta dukungan moral dan materi yang tiada henti, yang menjadi aumber kekuatan dan motivasi selama proses studi.

Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi, khususnya Ibu Setiani, M.M, selaku dosen pembimbing, yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta ilmu yang sangat berarti dalam penyusunan skripsi ini.

Sahabat dan rekan-rekan yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, serta kontribusi positif selama masa perkuliahan sehingga terselesaikannya skripsi ini.

HALAMAN MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”
(QS. Al-Baqarah: 286)

“Istirahatlah, lelahmu tak harus kau bayar tuntas. Hidup ini tidak untuk diselesaikan, tapi dijalani secukupnya.”
(Hindia, Secukupnya)

KATA PENGANTAR

Dengan segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas limpahan nikmat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini sebagai bagian dari tugas akhir yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* (WLB) dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan *Burnout* sebagai Variabel Mediasi pada PT. Andrico Jaya Perkasa (AJP)”. Sholawat dan salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing umat manusia dari masa kegelapan menuju era penuh cahaya, sehingga ajaran-ajarannya menjadi pedoman hidup dalam keimanan, keislaman, dan ilmu pengetahuan.

Pada kesempatan ini, penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan, serta dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi dalam proses ini kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M. Ei, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Setiani, M.M, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberi arahan serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Bapak Freddy Handoko selaku General Manajer PT Andrico Jaya Perkasa Cabang Malang atas kontribusi dan bantuannya dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Orang tua tercinta, Ibu Santiani dan Bapak Supriadi, atas segala doa yang tak pernah henti, dukungan yang tulus, motivasi yang menguatkan, bantuan materi yang sangat berarti, serta kasih sayang yang selalu menyertai setiap

langkah penulis. Tanpa keikhlasan, kesabaran, dan pengorbanan dari Ibu dan Bapak, pencapaian ini tidak akan pernah terwujud. Semoga Allah SWT senantiasa membalas segala kebaikan dan memberikan kesehatan, kebahagiaan, serta umur panjang kepada Ibu dan Bapak.

8. Teman-teman satu daerah yang sudah seperti saudara sendiri yaitu Tri Puja Hartati, Nuraida Manurung, Athirah Salsabila, Rizky Alfiansyah Pane, Muhammad Arsyad Siregar, Fauzan yasir, terima kasih atas semangat, kebersamaan, cerita-cerita seru, dan semua momen seru yang nggak akan terlupakan. Semoga nanti kita bisa ketemu lagi di waktu yang pas, dan semoga kita semua sukses di jalan masing-masing.
9. Sahabat-sahabat tercinta Layla dan Priyanti, rekan sejurusan sekaligus teman seperjuangan selama masa kuliah, atas segala dukungan, motivasi, kebersamaan, serta kenangan indah yang telah kita ciptakan bersama. Ucapan terima kasih juga penulis tujukan kepada Ela, yang awalnya merupakan teman saat KKN dan kini telah menjadi sahabat dekat, atas semangat, kebersamaan, serta waktu yang selalu diluangkan untuk mendengarkan dan menemani penulis melewati berbagai suka dan duka.
Hope to see you soon guys!
10. Kamaliah Husnah, sahabat dari zaman SMA sampai sekarang makasih udah selalu jadi bagian penting di hidupku. Walaupun kita LDR-an selama kuliah, tapi rasanya deket terus. Makasih udah selalu sempatin waktu buat dengerin curhat randomku, kasih semangat pas lagi down, dan tetap hadir walau cuma lewat chat atau voice note tengah malam. Dari cerita lucu masa SMA sampai stresnya ngerjain skripsi, kamu tetap jadi orang yang selalu aku cari buat cerita. Semoga nanti kita bisa barengan lagi di kota yang sama, dan sukses selalu buat kita berdua, di mana pun langkah kaki ini bawa kita!.
11. Seluruh pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu penulis menyampaikan terima kasih atas doa, semangat, dan bantuan yang telah diberikan sepanjang proses penulisan skripsi ini.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
مستخلص البحث	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	12
2.2 Kajian Teoritis	23
2.2.1 <i>Work Life Balance</i>	23
2.2.2 Beban Kerja	29
2.2.3 Kepuasan Kerja.....	35
2.2.4 <i>Burnout</i>	40
2.3 Hubungan antara Variabel Penelitian.....	44
2.3.1 Hubungan antara Variabel <i>Work Life Balance</i> dan Kepuasan Kerja....	44
2.3.2 Hubungan antara Variabel Beban Kerja dan Kepuasan Kerja.....	46
2.3.3 Hubungan antara Variabel <i>Burnout</i> dan Kepuasan Kerja.....	47
2.3.4 Hubungan <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi <i>Burnout</i>	48

2.3.5 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi <i>Burnout</i> .	48
2.4 Kerangka Konseptual	49
2.5 Hipotesis.....	51
BAB III METODE PENELITIAN	53
3.1 Jenis Penelitian	53
3.2 Lokasi Penelitian	53
3.3 Populasi Dan Sampel.....	53
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	54
3.5 Jenis dan Sumber Data	55
3.6 Teknik Pengumpulan Data	55
3.7 Defenisi Operasional Variabel	56
3.8 Skala Pengukuran	59
3.9 Teknik Analisis Data	60
3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	60
3.9.2 <i>Outer Model</i>	61
3.9.3 <i>Inner Model</i>	63
3.9.4 Uji Mediasi	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	65
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	65
4.1.1 Profil PT. Andrico Jaya Perkasa (AJP).....	65
4.1.2 Visi Misi Perusahaan	67
4.1.3 Stuktur Organisasi.....	68
4.2 Pembahasan Karakteristik Subjek Penelitian	68
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden	68
4.2.2 Deskripsi Jawaban Respoden.....	70
4.3 Analisis Data	74
4.3.1 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	75
4.3.2 Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	82
4.4 Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)	88
4.5 Pembahasan	92
4.5.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	92
4.5.2 Pengaruh Langsung Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	95

4.5.3 Pengaruh Langsung <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	98
4.5.4 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui <i>Burnout</i> sebagai Pemediasi	100
4.5.5 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui <i>Burnout</i> sebagai Pemediasi	103
BAB V PENUTUP	107
5.1 Kesimpulan.....	107
5.2 Saran	108
DAFTAR PUSTAKA	110
LAMPIRAN	116

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel	57
Tabel 3.2 Skala Likert	60
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	69
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Unit/Bagian	70
Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel <i>Work Life Balance</i> (X1)	71
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X2)	72
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	73
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Burnout (Z).....	74
Tabel 4.9 Hasil Pengujian <i>Cinvergent Validity</i>	77
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion)</i>	78
Tabel 4.11 Nilai <i>Cross Loading</i>	79
Tabel 4.12 Nilai <i>Composite Reliability dan Cronbach'c Alpha</i>	81
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>R-Square (R²)</i>	83
Tabel 4.14 Hasil Uji <i>f² Effect Size</i>	85
Tabel 4.15 Hasil Uji <i>Q-Square</i>	87
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Hipotesis	88
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Hipotesis	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	50
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Andrico Jaya Perkasa Cabang Malang.....	68
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Diagram <i>Outer Model</i>	76
Gambar 4.3 Hasil <i>Uji Bootstrapping</i>	82

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN	116
LAMPIRAN 2 DATA PENELITIAN	121
LAMPIRAN 3 HASIL UJI MENGGUNAKAN SOFTWARE PLS.....	126
LAMPIRAN 4 JURNAL BIMBINGAN	128
LAMPIRAN 5 SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME.....	129
LAMPIRAN 6 DOKUMENTASI	130
LAMPIRAN 7 BIODATA PENELITI	131

ABSTRAK

Syifa, Najwa. 2025. SKRIPSI: “Pengaruh *Work Life Balance* (WLB) Dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan *Burnout* Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Andrico Jaya Perkasa (AJP)”.

Pembimbing : Setiani, M.M

Kata Kunci : *Work Life Balance*, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, *Burnout*

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan (*work life balance*) merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Ketidakseimbangan antara keduanya dapat memicu stres yang berkepanjangan dan berujung pada *burnout*. *Burnout* merupakan kondisi kelelahan fisik dan emosional yang berdampak negatif terhadap motivasi, produktivitas, serta kepuasan kerja karyawan. Jika dibiarkan, hal ini tidak hanya merugikan karyawan secara individu, tetapi juga dapat menghambat kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, khususnya terkait dengan *work life balance*, beban kerja, dan *burnout*.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan *burnout* sebagai variabel mediasi pada PT. Andrico Jaya Perkasa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel, sebanyak 50 karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. *Burnout* juga berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja dan terbukti memediasi secara signifikan hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja, serta antara beban kerja dan kepuasan kerja. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan waktu kerja, beban tugas, dan keseimbangan kehidupan karyawan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan loyalitas karyawan, serta mencapai kinerja optimal secara berkelanjutan. Dengan memahami faktor-faktor ini, perusahaan dapat menyusun strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan karyawan.

ABSTRACT

Syifa, Najwa. 2025. SKRIPSI: “The Effect of Work Life Balance (WLB) and Workload on Employee Job Satisfaction with Burnout as a Mediating Variable at PT Andrico Jaya Perkasa (AJP)”.

Advisor: Setiani, M.M

Keywords: Work Life Balance, Workload, Job Satisfaction, Burnout

The balance between employees' work and personal life (work life balance) is a crucial aspect in creating a healthy work environment. An imbalance between the two can trigger prolonged stress and lead to burnout. Burnout is a condition of physical and emotional exhaustion that negatively impacts motivation, productivity, and job satisfaction. If left unaddressed, it not only harms employees individually but can also hinder the performance and productivity of the company as a whole. Therefore, it is important for companies to understand the factors that influence job satisfaction, particularly those related to work life balance, workload, and burnout.

This study aims to analyze the influence of work life balance and workload on employee job satisfaction, with burnout as a mediating variable at PT. Andrico Jaya Perkasa. The research uses a quantitative approach with a descriptive method. The data analysis technique employed is Partial Least Squares (PLS). The sampling technique used is saturated sampling, where the entire population was used as the sample, totaling 50 employees.

The results show that work life balance has a positive and significant effect on job satisfaction. Conversely, workload has a negative and significant effect on job satisfaction. Burnout also has a significant negative effect on job satisfaction and is proven to mediate the relationship between work life balance and job satisfaction, as well as between workload and job satisfaction. The implications of this study indicate that companies need to pay attention to work time management, task load, and employees' life balance in order to create a healthy work environment, increase employee loyalty, and achieve optimal and sustainable performance. By understanding these factors, companies can develop more effective and responsive human resource management strategies.

مستخلص البحث

شفاء، نجوى 2025. دراسة الدورة التدريبية: "تأثير التوازن بين الحياة العملية (WLB) وعبء العمل على الرضا الوظيفي للموظف مع الإرهاق كمتغير وسيط في شركة PT Andrico Jaya (AJP) Perkasa".

المشرف: سيتيانى، الماجستير

الكلمات الأساسية: التوازن بين العمل والحياة، عبء العمل، الرضا الوظيفي، الإرهاق.

إن التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية للموظفين (توازن الحياة العملية) يعد جانبًا مهمًا في خلق بيئة عمل صحية. إن عدم التوازن بين الاثنين يمكن أن يؤدي إلى إثارة التوتر لفترة طويلة ويؤدي إلى الإرهاق. الإرهاق الوظيفي هو حالة من الإرهاق البدني والعاطفي الذي يؤثر سلبًا على دوافع الموظفين وإنتاجيتهم ورضاهم الوظيفي. إذا تُرك هذا الأمر دون مراقبة، فلن يؤدي ذلك إلى الإضرار بالموظفين الأفراد فحسب، بل قد يعيق أيضًا الأداء والإنتاجية العامة للشركة. لذلك، من المهم للشركات أن تفهم العوامل التي تؤثر على رضا الموظفين عن وظائفهم، وخاصة تلك المتعلقة بالتوازن بين العمل والحياة وحجم العمل والإرهاق.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير التوازن بين العمل والحياة وحجم العمل على رضا الموظفين عن وظائفهم، مع الاحتراق النفسي كمتغير وسيط في شركة PT. Andrico Jaya Perkasa. استخدمت هذه الدراسة على منهج كمي ووصفي. وتقنية تحليل البيانات المستخدمة هي طريقة المربعات الصغرى الجزئية (PLS). أما أسلوب أخذ العينات، فيتم باستخدام أسلوب العينة المشبعة، أي عينة من كامل المجتمع، بما يصل إلى 50 موظفًا.

تشير نتائج الدراسة إلى أن التوازن بين العمل والحياة له تأثير إيجابي وهام على الرضا الوظيفي. في المقابل، يؤثر عبء العمل سلبًا وهامًا على الرضا الوظيفي. كما أن الإرهاق الوظيفي له تأثير سلبي كبير على الرضا الوظيفي، وقد ثبت أنه يتوسط بشكل كبير العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة والرضا الوظيفي، وكذلك بين عبء العمل والرضا الوظيفي. وتشير نتائج هذه الدراسة إلى أن الشركات بحاجة إلى الاهتمام بإدارة ساعات العمل وحجم المهام وتوازن حياة الموظفين من أجل خلق بيئة عمل صحية وزيادة ولاء الموظفين وتحقيق الأداء الأمثل بطريقة مستدامة. ومن خلال فهم هذه العوامل، تستطيع الشركات تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية التي تكون أكثر فعالية واستجابة لاحتياجات الموظفين.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan pada umumnya merupakan entitas yang melibatkan kerja sama antar individu dalam mengelola dan mengoordinasikan aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam menjalankan fungsinya, perusahaan tidak dapat berdiri sendiri karena merupakan bagian dari sistem sosial yang lebih luas, termasuk pemerintah, keluarga, serta lembaga lainnya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi hal yang sangat krusial guna mendukung efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi (Lesmana et al., 2023).

Di antara seluruh sumber daya yang digunakan dalam mendukung suatu perusahaan, manusia memegang peran kegiatan paling penting. Manusia selalu terlibat dalam kegiatan perusahaan karena mereka merupakan perencana, pelaku, dan pengambil keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan 2015). Oleh karena itu, tanpa sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki kinerja optimal, perusahaan akan kesulitan mencapai target yang telah ditetapkan. Terlebih jika beban kerja yang diberikan tidak seimbang dengan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, termasuk kepuasan kerja (Rondonuwu, 2018).

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk gaji yang adil dan wajar, penempatan profesional, beban kerja, lingkungan kerja, dan peralatan pendukung mengukur kinerja, dan bagaimana sikap pemimpin dan

kepemimpinan dan cara kerja yang monoton atau tidak (Hasibuan, 2014). Kepuasan kerja menjadi aspek penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan karena berperan besar dalam menentukan keberhasilan aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi setiap karyawan untuk merasakan kepuasan kerja agar tumbuh semangat, loyalitas, rasa memiliki, serta kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja. Perlu diingat bahwa kepuasan kerja bersifat subjektif, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung pada situasi yang mereka alami. Maka dari itu, perhatian terhadap kepuasan kerja sangatlah krusial, sebab tingkat kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang positif dan mendorong karyawan untuk mencapai kesuksesan (Rondonuwu, 2018).

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan harus menerapkan *work life balance* karena penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan tidak mengalami masalah terkait pekerjaan di tempat kerja, tetapi di luar tempat kerja. Kebanyakan orang kehilangan keseimbangan dalam kehidupan mereka saat memasuki dunia kerja. Semakin tinggi jabatan atau semakin tinggi bisnis yang dimilikinya, semakin sulit bagi mereka untuk merasa bahagia. Akhirnya, waktu untuk keluarga dan *me time* jadi berkurang, emosi tak terkendali, dan kesehatan pun menurun (Rondonuwu, 2018).

Work life balance merujuk pada kemampuan seseorang untuk membagi waktu dan energi secara seimbang antara pekerjaan dan aktivitas lain seperti keluarga, hobi, serta kegiatan sosial. Dalam dunia kerja, menjaga keseimbangan ini sangat penting karena aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi saling

berkaitan dan tidak bisa dipisahkan. Ketika keseimbangan ini tercapai, karyawan cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, merasa puas dengan pekerjaannya, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi. Sebaliknya, jika tidak ada harmoni antara keduanya, hal ini bisa menyebabkan penurunan kinerja yang pada akhirnya memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan (Lesmana et al., 2023). Penelitian Greenhaus & Allen (2011) menunjukkan bahwa *work life balance* berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Rondonuwu (2018) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting dalam lingkungan kerja yang menuntut jam kerja fleksibel dan intensif seperti di sektor perhotelan. Sebaliknya, penelitian Maharani et al (2023) menemukan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil ini diduga disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, jenis industri, serta orientasi nilai karyawan. Maharani meneliti karyawan dari berbagai latar belakang industri dan usia produktif yang cenderung menjadikan kompensasi dan peluang promosi sebagai prioritas utama dalam kepuasan kerja, bukan keseimbangan waktu. Selain itu, perbedaan instrumen pengukuran *work life balance* yang digunakan dalam kedua penelitian juga dapat memengaruhi persepsi responden terhadap konsep

tersebut. Hal ini menunjukkan adanya *gap* penelitian yang relevan untuk diteliti lebih lanjut.

Salah satu faktor yang turut memengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja. Jika beban kerja tidak sesuai dengan kapasitas karyawan, hal ini dapat berdampak negatif, seperti menurunnya kualitas pekerjaan dan meningkatnya tingkat ketidakhadiran. Beban kerja yang terlalu berat juga berpotensi menimbulkan stres berlebih serta memengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan. Apabila *work life balance* dapat tercapai, karyawan akan lebih mampu memenuhi kebutuhan keluarga, yang akan berdampak lebih baik bagi perusahaan. Beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan stres kerja dan menurunkan kesehatan fisik dan mental karyawan (Visionida, 2021). Penelitian Kooij & Van de Voorde (2011) mengungkapkan bahwa beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas dapat menurunkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan, yang berujung pada penurunan produktivitas dan kinerja organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Widianoro & Gaol (2024) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. Dalam konteks organisasi publik, beban kerja justru dipersepsikan sebagai bentuk kepercayaan dan tanggung jawab yang meningkatkan kepuasan kerja secara intrinsik. Pegawai merasa bahwa keterlibatan mereka dalam berbagai tugas penting mencerminkan kontribusi nyata terhadap organisasi. Sebaliknya, penelitian oleh Saputra (2021) pada PT. Modern Panel Indonesia menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini diduga karena tingginya beban kerja di perusahaan tersebut tidak diimbangi dengan kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga menimbulkan persepsi negatif dan stres kerja. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi, persepsi terhadap beban kerja, serta dukungan lingkungan kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lanjutan dalam konteks industri manufaktur seperti PT. Andrico Jaya Perkasa, yang memiliki karakteristik pekerjaan padat dan tekanan target tinggi. Penelitian ini juga memasukkan variabel *burnout* sebagai mediasi, untuk menganalisis apakah kelelahan kerja menjadi penghubung penting antara beban kerja dan kepuasan kerja.

Masalah beban kerja yang berlebihan merupakan salah satu faktor pekerjaan yang dapat memicu terjadinya *burnout*. Beban kerja mencakup tanggung jawab atas kualitas dan kuantitas tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Beban ini dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu beban fisik dan beban mental. Beban fisik berkaitan dengan jumlah energi yang harus dikeluarkan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya secara fisik. Sementara itu, beban mental merujuk pada tingkat konsentrasi dan perhatian yang dibutuhkan untuk mengingat tugas-tugas, memahami informasi, menghadapi situasi tidak terduga, serta membuat keputusan secara cepat dan tepat. Beban mental juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kompleksitas pekerjaan yang dihadapi oleh masing-masing individu (Mochtar & Susanti, 2022).

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Dinda et al (2023) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan *burnout* terhadap kepuasan kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang. Dari hasil peneitian ini perusahaan dapat mempertimbangan untuk mengelola kinerja karyawan, khususnya yang berhubungan dengan *work life balance*, *burnout* yang mempengaruhi kepuasan kerja. Perusahaan perlu memperhatikan keadaan stres kerja karyawannya dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman. Akan semakin mempererat hubungan antar karyawan, seperti berlibur, dan melakukan kegiatan bersama untuk mengurangi kelelahan dan mengalami *burnout*. Sedangkan penelitian terdahulu menurut Renanda et al (2023) *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. GMM Blora. Ketidaksesuaian ini menunjukkan bahwa pemaknaan terhadap *burnout* bisa bervariasi. Dalam beberapa organisasi, *burnout* bisa diartikan sebagai tantangan kerja (*eustress*) yang mendorong pencapaian. Di sisi lain, dalam konteks tertentu, *burnout* benar-benar menjadi faktor yang merusak semangat kerja. Gap ini menjadi dasar untuk menggali lebih dalam makna *burnout* dan mekanisme bagaimana ia memediasi hubungan antara *work life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Burnout menjadi salah satu dampak negatif bagi kehidupan, baik secara fisik maupun mental. Tentu saja, *burnout* bukanlah gejala stres kerja, melainkan akibat stres kerja yang tidak dapat dikelola dengan baik hingga menjadi parah. Artinya, *burnout* merupakan reaksi negatif yang terjadi di tempat kerja saat seseorang tidak mampu mengelola stresnya dengan baik (Indra & Rialmi,

2022). Saat seseorang mengalami *burnout*, ia akan lelah secara mental dan fisik sehingga tidak mampu menerima tanggung jawab dan kesempatan kerja (Guntur, 2022).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lee & Choi (2021), mereka menemukan bahwa *burnout* dapat merusak hubungan antara manajer dan bawahan yang berujung pada penurunan kinerja organisasi. Penelitian oleh Zhang et al (2022) juga menunjukkan bahwa upaya organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dapat mengurangi tingkat *burnout* yang terjadi di tempat kerja, yang secara langsung berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian oleh Kim & Lee (2020) menyatakan bahwa budaya perusahaan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan mengurangi tingkat stres mereka. Dukungannya terhadap fleksibilitas kerja juga dapat memperbaiki kualitas hidup karyawan dan meningkatkan produktivitas.

Sementara itu, penelitian oleh Gupta & Kumar (2022) menunjukkan bahwa manajer yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan responsif terhadap kebutuhan karyawan akan lebih berhasil dalam mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Juga, menurut Albrecht et al (2020), program kesejahteraan karyawan yang dilaksanakan dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mengurangi tingkat stres yang dialami oleh karyawan, meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Penelitian oleh Meyer et al (2022) menyatakan bahwa hubungan interpersonal di tempat kerja yang baik berpengaruh signifikan dalam meningkatkan

kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian oleh Smith & Johnson (2023) menekankan pentingnya penerapan fleksibilitas waktu kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tekanan di kalangan karyawan. Penerapan kebijakan yang memperhatikan kebutuhan pribadi dan keluarga dapat menjadi kunci dalam mengurangi stres kerja yang berlebihan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 14 Agustus 2024 di PT. Andrico Jaya Perkasa (AJP) perusahaan pengolahan dan perdagangan kopi yang beroperasi sejak tahun 2008 teridentifikasi sejumlah permasalahan terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Jam operasional perusahaan dari pukul 08.00 hingga 17.00 setiap hari kerja diiringi dengan beban kerja yang tinggi. Karyawan sering mengeluhkan volume pekerjaan yang padat dan tekanan untuk mencapai target produksi harian, terutama dalam masa *peak order*. Namun, beban kerja ini dinilai tidak sebanding dengan kompensasi yang diterima. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa gaji yang diberikan tidak mencerminkan usaha dan energi yang dikeluarkan. Hal ini memunculkan ketidakpuasan yang berdampak pada menurunnya loyalitas dan tingginya *turnover*, termasuk adanya kecenderungan karyawan untuk menerima tawaran dari perusahaan lain dengan fasilitas yang lebih baik.

Di samping itu, *work life balance* juga menjadi isu penting. Tuntutan kerja yang tinggi sering kali mengganggu waktu pribadi karyawan, terutama bagi mereka yang sudah berkeluarga. Hal ini berdampak pada terganggunya hubungan sosial dan kehidupan rumah tangga, serta memicu kelelahan fisik dan

mental. Kombinasi antara beban kerja berlebih dan *work life balance* yang rendah menyebabkan gejala *burnout* mulai muncul, seperti kelelahan berkepanjangan, kehilangan semangat kerja, dan meningkatnya konflik antar karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan penelitian ini akan dilakukan pada PT Andrico Jaya Perkasa untuk menganalisis pengaruh *work life balance* (WLB) terhadap *burnout* dan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *burnout*. Dengan judul **“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* (WLB) DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. ANDRICO JAYA PERKASA (AJP)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Andrico Jaya Perkasa?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Andrico Jaya Perkasa?
3. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Andrico Jaya Perkasa?
4. Apakah *burnout* memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Andrico Jaya Perkasa?

5. Apakah *burnout* memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Andrico Jaya Perkasa?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Andrico Jaya Perkasa.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Andrico Jaya Perkasa.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Andrico Jaya Perkasa.
4. Untuk menguji dan menganalisis *burnout* memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Andrico Jaya Perkasa.
5. Untuk menguji dan menganalisis *burnout* memediasi pengaruh beban kerja karyawan terhadap kepuasan kerja di PT. Andrico Jaya Perkasa?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademis

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan antara *work life balance*, beban kerja, *burnout*, dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan landasan untuk studi-studi selanjutnya yang membahas variabel serupa dengan konteks industri yang berbeda.

2. Bagi Perusahaan (PT Andrico Jaya Perkasa)

Penelitian ini memberikan informasi dan wawasan kepada manajemen perusahaan mengenai pentingnya menjaga keseimbangan kerja kehidupan dan mengelola beban kerja karyawan secara proporsional. Temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan HRD yang berfokus pada peningkatan kepuasan kerja dan pencegahan *burnout* demi meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan.

3. Bagi Karyawan

Penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, hasil penelitian ini memberikan pemahaman bahwa *burnout* merupakan hal yang perlu dikenali sejak dini agar tidak berdampak negatif terhadap kepuasan kerja dan kesehatan mental mereka.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didasarkan pada konsep dan temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan, terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Hasil-hasil penelitian terdahulu dijadikan sebagai data pendukung yang memperkuat landasan teori dan pemahaman terhadap permasalahan yang dibahas. Oleh karena itu, peneliti menelaah sejumlah studi sebelumnya yang sejalan dengan fokus penelitian ini. Dengan mengacu pada berbagai sumber tersebut, peneliti berupaya menyajikan informasi yang tidak hanya valid secara akademik, tetapi juga mudah dipahami oleh pembaca. Berikut ini adalah ringkasan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dan berkaitan langsung dengan objek penelitian.

Pertama, penelitian oleh Nawarcono & Setiono (2021) berjudul “Analisis Pengaruh *work life balance* terhadap Kepuasan kerja” dilakukan untuk meneliti bagaimana keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan di Rumah Inggris Jogja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek *Personal Life Interference with Work* (PLIW) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja para karyawan.

Kedua, studi yang dilakukan oleh Widianoro & Gaol (2024) berjudul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat” bertujuan untuk

mengetahui dampak beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di instansi tersebut. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat.

Ketiga, penelitian oleh Guntur (2022) “Pengaruh *Burnout* terhadap *Job Satisfaction* pada Karyawan Perbankan di Kalimantan Barat” bertujuan untuk memahami bagaimana kondisi *burnout* memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan perbankan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan, semakin rendah tingkat kepuasan kerja mereka. *Burnout* terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Keempat, dalam penelitian oleh Ningsih & Rijanti (2022) yang berjudul “Pengaruh Kepribadian, *Work Life Balance*, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja” pada PT. BPR BKK Demak, ditemukan bahwa *work life balance* berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini menyoroti bahwa selain kepribadian dan budaya organisasi, *work life balance* juga berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kelima, dalam penelitian oleh Aulia et al (2024) yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Palembang”. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana *work life balance* dan *burnout* secara bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua

variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai signifikansi di bawah 0,05, menandakan hubungan yang kuat secara statistik.

Keenam, penelitian oleh Lestiani et al., (2023) berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi oleh Motivasi Kerja Wanita Karier selama *Work From Home*” bertujuan untuk mengetahui peran motivasi kerja sebagai mediator dalam hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *work life balance* tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja, namun melalui mediasi motivasi kerja, pengaruh tersebut menjadi signifikan. Dengan kata lain, motivasi kerja memediasi secara penuh hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja.

Ketujuh, dalam studi oleh Kurniasari & Bahjahtullah (2022) yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja, dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Milenial di Masa Pandemi Covid-19 dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”, ditemukan bahwa *work life balance*, etika kerja Islam, dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Namun, kepuasan kerja hanya mampu memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja, sementara tidak mampu memediasi pengaruh *work life balance* maupun stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Delapan, penelitian oleh Yuwana & Sanjaya (2022) “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja” dilakukan pada Bankaltimtara Syariah di Samarinda. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa *work life balance* dan *work engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun *work life balance* tidak secara langsung memengaruhi kinerja, pengaruhnya menjadi signifikan ketika dimediasi oleh kepuasan kerja.

Sembilan, penelitian oleh Dinda et al (2023) yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang” bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa baik *work life balance* maupun *burnout* sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun secara bersamaan.

Sepuluh, penelitian oleh Satriansyah (2016) dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi” dilakukan pada karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Jawa Tengah. Penelitian ini menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh langsung terhadap stres kerja dan kepuasan kerja. Stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, stres kerja tidak mampu memediasi hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja secara signifikan.

Sebelas, penelitian oleh Dewi et al (2023) “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui *Burnout* pada Karyawan PT BNI Cabang Ternate”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui *Burnout*. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui *burnout*.

Dua belas, penelitian oleh Santi et al (2020) "*The Effect Of Burnout Syndrome On Turnover Intention Using Organizational Commitment As An Intermediate Variable*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout syndrome* berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment*. *Organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap *turnover turnover*. *Burnout syndrome* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Tiga belas, Penelitian oleh Santoso dan Setiani (2022) "*Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Beban Kerja dan Kinerja Perawat Puskesmas Cemoro Donomulyo Malang*". Hasil menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Penelitian ini juga menemukan bahwa stres kerja memediasi secara signifikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung posisi *burnout* sebagai variabel mediasi yang krusial dalam hubungan antara beban kerja dan hasil kerja karyawan, termasuk kepuasan kerja.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Judul Penelitian, Tahun	Variabel Penelitian	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	(Nawarcono & Setiono, 2021) Analisis Pengaruh <i>Work life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja	X: <i>Work Life Balance</i> Y: Kepuasan Kerja	Kuantitatif deskriptif Analisis regresi linear	PLIW (<i>Personal Life Interference with Work</i>) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung 11,557 ($p < 0,05$).
2.	(Widiantoro & Gaol, 2024), Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat	X: Beban Kerja Y: Kepuasan Kerja	Kuantitatif deskriptif Regresi linear sederhana	Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja ($R = 0,599$; t hitung = 7,534 > t tabel).
3.	(Guntur, 2022), Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> pada Karyawan Perbankan di Kalimantan Barat	X: <i>Burnout</i> Y: <i>Job Satisfaction</i>	Kuantitatif deskriptif Analisis regresi	<i>Burnout</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Pencapaian pribadi berhubungan positif dengan kepuasan.
4.	(Ningsih & Rijanti, 2022), Pengaruh Kepribadian, <i>Work Life Balance</i> , dan Budaya Organisasi terhadap	X1: Kepribadian X2: <i>Work Life Balance</i> X3: Budaya Organisasi	Kuantitatif Analisis regresi berganda	Ketiga variabel berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT BPR BKK Demak.

	Kepuasan Kerja (studi kasus pada PT. BPR BKK Demak (Perseroda) KAB Demak)	Y: Kepuasan Kerja		
5.	(Aulia et al, 2024), Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Palembang	X1: <i>Work Life Balance</i> X2: <i>Burnout</i> Y: Kepuasan Kerja	Kuantitatif Regresi berganda	<i>Work life balance</i> dan <i>burnout</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($p < 0,05$).
6.	(Lestiani et al.,2023.), Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi oleh Motivasi Kerja Wanita Karier Selama <i>Work From Home</i>	X1: <i>Work Life Balance</i> Y: Kepuasan Kerja Z: Motivasi Kerja	Kuantitatif Analisis jalur (<i>Path Analysis</i>)	<i>Work life balance</i> tidak berpengaruh langsung, namun berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja.
7.	(Kurniasari & Bahjahtullah, 2022), Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Stres Kerja dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Milenial di Masa Pandemi Covid 19 dengan Kepuasan	X1: <i>Work Life Balance</i> X2: Stres Kerja X3: Etika Kerja Islam Y: Kinerja Karyawan	Kuantitatif <i>SEM-PLS</i>	Hanya etika kerja Islam yang dimediasi oleh kepuasan kerja secara signifikan. <i>work life balance</i> dan stres tidak dimediasi secara signifikan

	Kerja sebagai Variabel Intervening (studi kasus Bank BTN Syariah KC Solo)			
8.	(Yuwana & Sanjaya, 2022), Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Work Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (studi pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda)	X1: <i>Work Life Balance</i> X2: <i>Work Engagement</i> Y: Kinerja Karyawan Z: Kepuasan Kerja	Kuantitatif Structural Equation Modeling (SEM)	<i>Work life balance</i> dan <i>work engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memediasi pengaruh <i>work life balance</i> terhadap kinerja, sedangkan <i>work engagement</i> berpengaruh langsung terhadap kinerja.
9.	(Dinda et al., 2023), Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang	X1: <i>Work Life Balance</i> X2: <i>Burnout</i> Y: Kepuasan Kerja	Kuantitatif Regresi berganda	<i>Work life balance</i> dan <i>burnout</i> berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kepuasan kerja. <i>Burnout</i> secara individual memiliki pengaruh negatif signifikan.
10.	(Satriansyah, 2016), Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja	X1: <i>Work Life Balance</i> Y: Kepuasan Kerja Z: Stres Kerja	Kuantitatif Analisis mediasi	Stres kerja berpengaruh pada kepuasan kerja, namun tidak memediasi hubungan antara <i>work life balance</i> dan

	dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (studi pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Jawa Tengah)			kepuasan kerja secara signifikan.
11.	Dewi et al (2023), Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui <i>Burnout</i> pada Karyawan PT BNI Cabang Ternate	X1: Beban Kerja X2: Stres Kerja Z: <i>Burnout</i> Y: <i>Turnover Intention</i>	Kuantitatif Path Modeling menggunakan <i>SmartPLS</i>	Beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap <i>turnover intention</i> namun berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i> . Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i> dan <i>turnover intention</i> melalui <i>burnout</i> . <i>Burnout</i> terbukti sebagai variabel mediasi antara stres kerja dan <i>turnover intention</i> .
12.	Santi et al (2020), <i>The Effect Of Burnout Syndrome On Turnover Intention Using Organizational Commitment As An Intermediate Variable</i>	X: <i>Burnout Syndrome</i> Z: <i>Organizational Commitment</i> Y: <i>Turnover Intention</i>	Kuantitatif Desain: <i>Cross sectional</i> Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>burnout syndrome</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational commitment</i> . <i>Organizational commitment</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover turnover</i> . <i>Burnout syndrome</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
13.	Santoso & Setiani (2022),	X: Beban Kerja	Kuantitatif dan <i>Path Analysis</i>	Hasil menunjukkan bahwa beban kerja

	Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Beban Kerja dan Kinerja Perawat Puskesmas Cemoro Donomulyo Malang	Z: Stres Kerja Y: Kinerja Karyawan	berpengaruh positif terhadap stres kerja, dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Penelitian ini juga menemukan bahwa stres kerja memediasi secara signifikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung posisi <i>burnout</i> sebagai variabel mediasi yang krusial dalam hubungan antara beban kerja dan hasil kerja karyawan, termasuk kepuasan kerja.
--	---	---------------------------------------	--

Berdasarkan table 2.1 penelitian terdahulu di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar penelitian sebelumnya telah mengkaji secara mendalam hubungan antara *work life balance*, beban kerja, *burnout*, dan kepuasan kerja. Mayoritas menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis berupa regresi linear, regresi berganda, maupun analisis mediasi. Adapun objek penelitian yang digunakan cukup beragam, mencakup sektor perbankan, perusahaan daerah, lembaga pemerintah, dan jasa keuangan. Hasil dari penelitian-penelitian tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara variabel-variabel tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Persamaan yang dapat ditemukan antara penelitian ini dengan studi terdahulu adalah adanya fokus yang sama pada variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen, serta pengaruh *work life balance* dan *burnout* sebagai

variabel independen atau intervening. Misalnya, penelitian oleh Aulia et al. (2024) dan Dinda et al. (2023) menunjukkan bahwa *work life balance* dan *burnout* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian oleh Satriansyah (2016) dan Lestiani et al. (2023) turut memperkenalkan pendekatan mediasi, yang menunjukkan bagaimana variabel tertentu dapat memperkuat atau menjembatani hubungan antar variabel.

Namun demikian, terdapat beberapa perbedaan signifikan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Pertama, penelitian ini menggabungkan tiga variabel utama, yaitu *work life balance*, beban kerja, dan *burnout*, dalam satu model terintegrasi. Sementara sebagian besar penelitian terdahulu hanya menguji dua atau tiga variabel dalam hubungan langsung, penelitian ini lebih kompleks karena menguji *burnout* sebagai variabel mediasi antara *work life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Kedua, dalam hal objek penelitian, studi ini mengambil konteks pada sektor industri pengolahan kopi, yaitu di PT. Andrico Jaya Perkasa, yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan sektor-sektor yang telah banyak diteliti sebelumnya, seperti perbankan atau sektor pelayanan publik. Industri pengolahan memunculkan tekanan kerja yang berbeda, seperti target produksi, ritme kerja monoton, dan beban fisik, yang memungkinkan hasil hubungan antar variabel menjadi unik.

Ketiga, dari sisi metodologi, penelitian ini menggunakan pendekatan regresi mediasi untuk mengetahui peran *burnout* dalam menjembatani pengaruh *work*

life balance dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Pendekatan ini relatif masih terbatas dalam penelitian sebelumnya, yang sebagian besar hanya berfokus pada hubungan langsung.

Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah yang lebih mendalam dengan menjawab gap penelitian terkait:

1. Masih minimnya penelitian yang menguji *burnout* sebagai variabel mediasi, bukan hanya sebagai variabel independen.
2. Terbatasnya kajian dalam konteks industri manufaktur, khususnya pengolahan kopi.
3. Inkonsistensi hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja, yang perlu diuji kembali dalam konteks yang berbeda.

Dengan mengisi kekosongan tersebut, penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkaya literatur ilmiah terkait manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja, manajemen beban kerja, dan pencegahan *burnout* guna meningkatkan kepuasan serta kinerja karyawan.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 *Work Life Balance*

2.2.1.1 Pengertian *Work Life Balance*

Menurut Fisher (2002) *Work life balance* merupakan upaya seseorang dalam mengatur dan menyeimbangkan berbagai tanggung jawab yang dimilikinya, baik di lingkungan kerja maupun kehidupan pribadi. Hal ini

mencakup pengelolaan waktu, energi, serta tuntutan dari kedua aspek tersebut. *Work life balance* adalah tentang menemukan keadaan keseimbangan dan harmoni antara kehidupan pribadi (Fidyani & Prasetya, 2018).

Andini & Surjanti (2017) *Work life balance* merupakan kemampuan seseorang untuk memenuhi komitmen dalam pekerjaan dan kehidupan serta bertanggung jawab terhadap kegiatan di luar pekerjaan dan kegiatan lainnya (Lesmana et al., 2023). Menurut Hudson (2005), *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja adalah keseimbangan kehidupan kerja sebagai tingkat kepuasan terhadap peran ganda dalam kehidupan seseorang (Ningsih & Rijanti, 2022). Berbeda dengan Weckstein (2008), *work life balance* adalah konsep yang menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga, kebahagiaan, waktu luang, dan pertumbuhan spiritual (Ningsih & Rijanti, 2022).

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah disampaikan, secara umum konsep *work life balance* merujuk pada kemampuan atau usaha individu dalam mencapai keseimbangan dan harmoni antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Secara keseluruhan, *work life balance* dapat dipahami sebagai kondisi di mana seseorang mampu mengelola peran dan tanggung jawab dalam berbagai aspek kehidupan baik di dunia kerja maupun dalam kehidupan pribadi dengan rasa puas dan seimbang.

2.2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Schabracq (2003), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work life balance*, yaitu:

1. Karakteristik Kepribadian

Work life balance dipengaruhi oleh berbagai aspek kehidupan kerja dan pribadi. Salah satu faktor yang berperan adalah tipe *attachment* yang terbentuk sejak masa kanak-kanak. Individu dengan *secure attachment* umumnya lebih mampu merasakan dampak positif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*positive spillover*), dibandingkan dengan mereka yang memiliki *insecure attachment*.

2. Karakteristik Keluarga

Faktor keluarga menjadi salah satu aspek penting yang dapat menimbulkan konflik antara peran di tempat kerja dan kehidupan pribadi. Misalnya, peran ganda atau ketidakjelasan peran dalam keluarga dapat memengaruhi kemampuan seseorang dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

3. Karakteristik Pekerjaan

Elemen seperti jadwal kerja, beban kerja, dan durasi waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan berpotensi menimbulkan konflik, yang kemudian berdampak pada keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan urusan pribadi.

4. Sikap

Sikap mencerminkan bagaimana seseorang menilai berbagai aspek dalam lingkungan sosialnya. Sikap terbentuk dari pengetahuan,

emosi, dan kecenderungan untuk bertindak. Pandangan dan persepsi setiap individu terhadap pekerjaan maupun kehidupan pribadi juga turut memengaruhi tercapainya *work life balance*.

2.2.1.3 Indikator-Indikator *Work Life Balance*

Menurut Hudson (2005) ada beberapa indikator *work life balance* sebagai berikut:

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Keseimbangan waktu merujuk pada sejauh mana seseorang mampu membagi waktunya secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Seorang karyawan, misalnya, tidak hanya membutuhkan waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya, tetapi juga perlu meluangkan waktu untuk bersosialisasi, beristirahat, dan berkumpul bersama keluarga.

2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Keseimbangan ini berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengatur keterlibatan secara psikologis antara peran di tempat kerja dan tanggung jawab dalam kehidupan pribadi. Hal ini mencakup bagaimana seseorang mengelola stres, komitmen terhadap pekerjaan, serta keterlibatannya dalam aktivitas di luar pekerjaan.

3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan).

Keseimbangan kepuasan mengacu pada tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang baik dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan pribadinya. Ketika individu merasa puas dalam kedua

aspek tersebut, maka hal itu akan tercermin dalam performa kerja dan kualitas hidup secara keseluruhan.

2.2.1.4 Dimensi *Work Life Balance*

Menurut Fisher (2009), ada beberapa dimensi *work life balance*, yaitu:

1. *Work interference With Personal Life* (WIPL)

Dimensi ini menggambarkan sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi seseorang. Contohnya, tekanan atau tuntutan dari pekerjaan bisa menyulitkan individu dalam menjaga keseimbangan dengan aktivitas atau tanggung jawab pribadinya.

2. *Personal Life Interference With Work* (PLIW)

Dimensi ini menunjukkan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang memengaruhi aktivitas kerjanya. Misalnya, ketika seseorang sedang mengalami masalah pribadi, hal tersebut bisa berdampak pada fokus dan produktivitasnya di tempat kerja.

3. *Work Enhancement Of Personal Life* (PLEW)

Dimensi ini menjelaskan bagaimana kondisi kehidupan pribadi yang positif dapat menunjang performa kerja. Sebagai contoh, ketika seseorang merasa bahagia dan puas dalam kehidupan pribadinya, hal itu dapat meningkatkan semangat dan suasana hati saat bekerja.

4. *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL)

Dimensi ini berkaitan dengan sejauh mana pengalaman kerja memberikan dampak positif terhadap kehidupan pribadi. Misalnya,

keterampilan, pengetahuan, atau pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan dapat bermanfaat dalam kehidupan sehari-hari di luar pekerjaan.

2.2.1.5 *Work Life Balance* dalam Islam

Work life balance dalam Islam mencakup keseimbangan antara kewajiban terhadap pekerjaan, keluarga, dan diri sendiri, serta memastikan bahwa kehidupan dunia tidak mengalahkan tujuan akhir yang lebih tinggi, yaitu kehidupan akhirat. Islam mengajarkan umatnya untuk bekerja dengan niat yang baik, yakni mencari rizki yang halal untuk memenuhi kebutuhan hidup dan membantu orang lain. Namun, Islam juga menekankan pentingnya menjaga waktu untuk beribadah, keluarga, dan istirahat agar kehidupan tetap seimbang. Dalam Surah Al-Jumu'ah ayat 9 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا
الْبَيْعَ ۗ ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ (سورة الجمعة: 9).

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, apabila diserukan azan untuk salat pada hari Jumat, maka bersegeralah kamu menuju zikir kepada Allah dan tinggalkanlah jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui". (QS. Al-Jumu'ah: 9).

Ayat ini mengingatkan umat Islam bahwa meskipun bekerja penting, salat dan ibadah tidak boleh diabaikan, yang menunjukkan adanya prioritas dalam kehidupan. Dari sisi ekonomi, *work life balance* dalam Islam mengarah pada prinsip kesejahteraan yang holistik. Islam mengajarkan prinsip moderasi (*wasathiyah*) dalam semua aspek

kehidupan, termasuk dalam hal bekerja. Pekerjaan haruslah mendatangkan keuntungan, tetapi tidak dengan cara yang merugikan kesehatan, hubungan keluarga, atau nilai-nilai spiritual. Islam mendorong umatnya untuk bekerja dengan adil dan menghindari perilaku konsumtif yang berlebihan. Pendekatan ekonomi Islam juga menekankan pada kesejahteraan sosial dan distribusi kekayaan yang adil, dengan memperhatikan hak-hak pekerja, termasuk hak atas waktu istirahat dan upah yang adil. Oleh karena itu, *work life balance* dalam ekonomi Islam tidak hanya melibatkan keseimbangan antara waktu kerja dan waktu pribadi, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan individu dan masyarakat secara keseluruhan.

2.2.2 Beban Kerja

2.2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Permendagri No. 12/2008 menyatakan beban kerja merupakan kuantitas pekerjaan yang diberikan kepada suatu posisi atau unit organisasi dan merupakan hasil hitung dengan mengalikan volume pekerjaan dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja melebihi persyaratan pekerjaan, mereka mungkin akan mengalami kebosanan. Sebaliknya, jika kemampuan pekerja kurang dari persyaratan pekerjaan, hal itu akan mengakibatkan peningkatan kelelahan. Beban kerja yang diberikan kepada staf dapat dibagi menjadi tiga kategori: beban kerja yang memenuhi standar, beban kerja yang melebihi kapasitas, dan beban kerja yang berada di bawah kapasitas (Hanafi, A., & Zulkifli, 2019).

Menurut Siswanto (2017) beban kerja adalah sekelompok tugas yang perlu diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau individu dalam jabatan tertentu secara terstruktur, dengan memanfaatkan teknik seperti analisis jabatan, analisis beban kerja, atau metode manajemen lainnya, dalam kurun waktu tertentu. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat efisiensi dan efektivitas kerja dari unit organisasi tersebut (Malino, 2020). Sedangkan beban kerja menurut Schultz (2006) mengatakan karyawan yang memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan dalam waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit bagi karyawan tersebut (Sundari & Meria, 2022) .

Dari berbagai pengertian di atas, beban kerja dapat disimpulkan sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu, yang diukur berdasarkan volume pekerjaan dan norma waktu yang tersedia. Secara keseluruhan, beban kerja adalah keseimbangan antara kuantitas dan kualitas pekerjaan yang harus dicapai untuk menjaga efisiensi dan kesejahteraan pekerja dalam suatu organisasi.

2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2011) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan beban kerja yang berasal dari luar tubuh seseorang seperti tugas, organisasi, maupun lingkungan pekerjaan. Adapun ketiga aspek tersebut dikenal juga dengan sebutan stressor.

1) Tugas (*taks*)

Segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan baik yang bersifat fisik maupun mental termasuk didalam tugas (*taks*). Tugas fisik dapat berupa mengangkat, mendorong, sikap kerja, tata ruang, dan lain-lain. sedangkan tugas mental dapat berupa kompleksitas atau tingkat kesulitan dari pekerjaan yang dapat mempengaruhi tingkat emosi pekerja, tanggung jawab pekerja, dan lain-lain.

2) Organisasi kerja

Dalam hal ini suatu organisasi dapat mempengaruhi beban kerja seseorang seperti, durasi waktu kerja, durasi waktu istirahat, shift kerja, sistem gaji, penjadwalan pekerja, model struktur organisasi, pelimpahan tugas, wewenang, dan lain-lain.

3) Lingkungan kerja

Adanya lingkungan kerja akan memberi beban tambahan kepada pekerja, lingkungan tersebut dapat berupa:

- a. Lingkungan kerja fisik seperti mikroklimat (kelembaban udara, kecepatan rambat udara, suhu radiasi), intensitas

penerangan, intensitas kebisingan, vibrasi mekanisme, dan tekanan udara.

- b. Lingkungan kerja biologis berupa virus, bakteri, parasit, dan lain-lain.
- c. Lingkungan kerja kimiawi berupa debu, gas pencemar udara, uap logam, dan lain- lain.
- d. Lingkungan kerja psikologis berupa pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antar pekerja, hubungan atasan dan bawahan, pekerjaan dengan keluarga, serta pekerjaan dengan lingkungan sosial yang mampu mempengaruhi performasi pekerja.

2. Faktor internal

Faktor internal beban kerja terjadi akibat adanya respon dari dalam diri seseorang terhadap adanya beban kerja eksternal. Respon yang berupa reaksi dari diri seseorang sering disebut juga dengan strain. Penilaian terhadap berat atau ringannya strain dapat dilakukan secara objektif dengan cara melihat perubahan yang terjadi pada reaksi fisiologis maupun subjektif dengan melihat yang terjadi pada reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Oleh karena itu, respon secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan, dan penilaian subjektif lainnya. Adapun aspek yang termasuk dalam faktor internal meliputi :

- 1) Faktor somatis seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, dan status gizi.
- 2) Faktor psikis yang meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

2.2.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017), indikator beban kerja adalah:

1. Kondisi kerja

Seberapa baik seorang karyawan memahami pekerjaannya sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) yang berlaku. Perusahaan harus mensosialisasikan SOP ke seluruh bagian organisasi.

2. Penggunaan jam kerja

Bekerja sesuai SOP tentunya akan mengurangi beban kerja staf.

3. Target kerja yang diharus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh organisasi tentunya akan berdampak langsung terhadap beban kerja yang diterima karyawan.

4. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi personal dalam melaksanakan kewajibannya.

2.2.2.4 Beban Kerja dalam Islam

Beban kerja dalam Islam mengacu pada prinsip bahwa setiap individu diharuskan untuk bekerja dan berusaha dengan niat yang baik untuk

memenuhi kebutuhan hidup, tanpa memaksakan diri atau mengabaikan kewajiban ibadah. Konsep ini terlihat dalam berbagai ajaran Al-Qur'an dan hadits yang menekankan pentingnya bekerja keras, namun tetap memperhatikan keseimbangan dalam kehidupan. Dalam Surah Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِكْرَامًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ (سورة البقرة: 286).

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir". (QS. Al-Baqarah:286).

Ayat ini mengajarkan bahwa setiap orang diberikan beban sesuai dengan kemampuannya, termasuk dalam konteks pekerjaan. Dalam penafsiran para ulama, seperti yang dijelaskan dalam *Tafsir al-Misbah* karya Quraish Shihab, Allah memberikan beban yang sepadan dengan kapasitas individu, sehingga manusia tetap mampu berusaha tanpa terbebani oleh tuntutan yang melebihi batas kemampuannya.

Dari perspektif ekonomi, beban kerja dalam Islam juga mencerminkan prinsip keadilan, yaitu pembagian tanggung jawab dan hasil kerja secara

proporsional. Islam mendorong kerja keras yang dibarengi dengan nilai-nilai seperti kejujuran, keadilan dalam transaksi, serta larangan terhadap praktik ketidakadilan seperti riba dan penindasan. Selain itu, Islam menekankan pentingnya keseimbangan antara kehidupan dunia dan akhirat, di mana aktivitas bekerja tidak boleh mengabaikan ibadah maupun hak-hak sosial. Secara ekonomi, nilai-nilai ini menciptakan sistem yang adil dan inklusif, mendukung kemakmuran kolektif, bukan hanya keuntungan individu. Konsep distribusi rezeki yang merata, termasuk penerapan zakat sebagai instrumen *redistribusi* kekayaan, merupakan contoh nyata dari prinsip ekonomi Islam yang sejalan dengan pembagian beban kerja secara adil dan proporsional.

2.2.3 Kepuasan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bukan tentang kemampuan seseorang dalam bekerja atau seberapa baik seseorang bekerja, tetapi tentang seberapa baik ia menyukai suatu pekerjaan. Kepuasan kerja mengacu pada perasaan dan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, gaji, promosi, atau kesempatan pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. Menurut Bagia (2015) kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang berkaitan erat dengan kepuasan hidup secara keseluruhan serta sikap dan perasaan umum yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaan yang dijalannya. Sementara Sonioto (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan karakteristik individu yang

memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung pada sistem nilai yang mereka hadapi. Hal ini karena setiap orang berbeda (Jodie Firjatullah et al., 2023). Semakin situasi kerja sesuai dengan kebutuhan seseorang, semakin besar kepuasan mereka, dan sebaliknya.

Menurut Robbins (2001) kepuasan kerja adalah sikap seseorang secara keseluruhan terhadap pekerjaannya. Pekerjaan tersebut menuntut adanya kerja sama dengan rekan kerja dan atasan, mematuhi peraturan dan pedoman organisasi, memenuhi standar kerja, menjaga kondisi kerja yang etis, dan sebagainya. Artinya, penilaian karyawan terhadap kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya merupakan gabungan dari sejumlah elemen pekerjaan tertentu (yang berbeda dan terpisah satu sama lain) (Taufiqillah & Fasochah, 2018).

Dari berbagai pengertian di atas, kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai perasaan atau sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh seberapa baik pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan, nilai, dan harapan individu. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor dalam pekerjaan yang memengaruhi perasaan positif atau negatif individu terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2.2.3.2 Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Mengacu pada teori Robbins dan Judge (2018), terdapat beberapa indikator yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri, seorang pegawai akan merasa puas apabila diberi kesempatan untuk menunjukkan kemampuan dan

keterampilannya dalam bekerja, terutama jika disertai dengan umpan balik yang sesuai.

2. Gaji, pegawai memandang gaji sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan, instansi, atau organisasi atas kontribusi yang telah mereka berikan. Gaji yang sepadan dengan usaha dan tanggung jawab yang dijalankan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
3. Promosi, kesempatan untuk meraih jenjang karier yang lebih tinggi mencerminkan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan pegawainya. Peluang promosi yang jelas dan adil dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja.
4. Rekan kerja, hubungan sosial yang harmonis antara sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Dukungan dan keandalan dari rekan kerja dapat menumbuhkan rasa puas dalam bekerja.
5. Pengawasan, pengawasan yang baik merupakan bentuk perhatian perusahaan terhadap kinerja pegawainya. Sebaliknya, pengawasan yang buruk dapat berdampak negatif, seperti meningkatnya tingkat ketidakhadiran (absensi) dan perpindahan kerja (*turnover*) pegawai.

2.2.3.3.Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Stephen Robbins (2009) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Kompensasi yang layak menjadi sistem upah yang didistribusikan secara adil melalui pembayaran yang dilakukan.

2. Pekerjaan yang menarik menawarkan peluang untuk menerapkan bakat, keterampilan, dan kemandirian dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Keadaan yang mendorong untuk menciptakan lingkungan kerja yang menguntungkan di mana karyawan merasa nyaman dan dapat melakukan tugas mereka dengan lancar. Lingkungan kerja mendorong bagi pencapaian karyawan untuk unggul dalam kinerja mereka.
4. Lingkungan kerja ini menyediakan fasilitas yang memadai, peluang karier, saling menghormati, hubungan yang harmonis, pola komunikasi yang efektif, target yang menantang, otoritas yang berkualitas, dan posisi yang jelas.

2.2.3.4 Kepuasan Kerja dalam Islam

Kepuasan dalam Islam merupakan konsep yang sangat penting, terkait dengan rasa syukur terhadap rezeki yang diberikan Allah, serta ketenangan jiwa yang berasal dari pengabdian kepada-Nya. Dalam Islam, kepuasan tidak hanya diukur dari pencapaian materi, tetapi juga dari kedamaian batin yang dicapai dengan menjalankan ajaran agama. Allah berfirman dalam Al-Qur'an, Surah At-Tawbah ayat 72 yang berbunyi:

وَعَدَ اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا وَمَسَاكِنَ طَيِّبَةً فِي جَنَّاتِ عَدْنٍ ۗ وَرِضْوَانٌ مِّنَ اللَّهِ أَكْبَرُ ۗ ذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ
(سورة التوبة: 72).

Artinya: "Allah telah menjanjikan kepada orang-orang mukmin dan mukminat, surga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai, kekal di dalamnya, dan tempat-tempat yang baik di surga 'Adn. Dan ridha Allah lebih besar. Itulah keberuntungan yang agung". (QS. At-Tawbah: 72)

Ayat ini menunjukkan bahwa kepuasan tertinggi bagi seorang Muslim adalah mendapatkan keridhaan Allah, yang melampaui segala kebahagiaan duniawi. Dari sisi ekonomi, kepuasan dalam Islam dapat dilihat sebagai keselarasan antara kebutuhan spiritual dan material. Ekonomi dalam Islam mendorong umatnya untuk bekerja keras, tetapi dengan tetap menjaga batasan moral dan etika. Kepuasan bukan terletak pada pencapaian materi semata, tetapi pada kesadaran bahwa segala sesuatu yang dimiliki adalah titipan dari Allah. Sebagaimana dalam Surah Al-Baqarah ayat 261

مَثَلُ الَّذِينَ يُنْفِقُونَ أَمْوَالَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ كَمَثَلِ حَبَّةٍ أَنْبَتَتْ سَبْعَ سَنَابِلٍ فِي كُلِّ
سُنْبُلَةٍ مِائَةٌ حَبَّةٌ وَاللَّهُ يُضَاعِفُ لِمَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ (سورة البقرة:
261).

Artinya: "Perumpamaan orang-orang yang menafkahkan hartanya di jalan Allah adalah seperti sebutir biji yang menumbuhkan tujuh tangkai, pada tiap tangkai ada seratus biji." (QS. Al-Baqarah: 261)

Hal ini menunjukkan bahwa keberkahan dalam rezeki tidak hanya berkaitan dengan jumlah, tetapi juga dengan bagaimana seseorang bersyukur dan berusaha dengan cara yang benar. Dalam konteks ekonomi, kepuasan ini berhubungan dengan prinsip keberkahan dalam berusaha, yang memastikan bahwa kekayaan yang diperoleh tidak menyebabkan keserakahan, tetapi justru membawa kebermanfaatn bagi diri sendiri dan orang lain.

2.2.4 Burnout

2.2.4.1 Pengertian *Burnout*

Istilah *burnout syndrome* pertama kali diperkenalkan oleh Herbert J. Freudenberger pada tahun 1974, Freudenberger merupakan seorang psikolog yang menciptakan istilah *burnout* setelah merenungkan saat-saat ia bekerja di sebuah klinik bersama beberapa orang. Freudenberger dan para relawan di klinik tersebut mengalami penurunan emosi, disertai dengan gejala-gejala yang akhirnya mengakibatkan *burnout syndrom*. Selain itu, menurut Freudenberger (1974), *burnout* pada para karyawan dapat menimbulkan sifat mudah tersinggung, meningkatnya kecurigaan terhadap atasan, dan perasaan tidak berdaya dalam kaitannya dengan tugas pekerjaan mereka (Freudenberger, 1974).

Khairani & Ifdil (2015) mengemukakan bahwa *burnout* merupakan suatu kondisi di mana seseorang merasa lelah dan jenuh secara fisik maupun emosional karena intensitas pekerjaan yang terlalu keras namun kaku dan menuntut pencapaian hasil yang sesuai dengan harapan (Malino, 2020). Menurut Primita & Wulandari (2014) *burnout* adalah suatu keadaan yang dipenuhi oleh rasa lelah fisik, mental, maupun emosional serta rendahnya penghargaan diri sehingga mengakibatkan banyak energi dan tenaga terbuang sia-sia serta menurunnya (Malino, 2020).

Menurut Maslach & Latier (2008) *burnout* merupakan suatu kondisi yang menguras energi karyawan seperti kelelahan fisik, emosional dan mental, selain itu karyawan juga mengalami depresi karena merasa tidak

dihargai dan tidak termotivasi dalam bekerja. Perubahan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja (Meilia et al., 2023).

Dari berbagai pengertian di atas, *burnout syndrome* dapat disimpulkan sebagai kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang dialami seseorang sebagai akibat dari tekanan pekerjaan yang berlebihan dan terus-menerus, sehingga mengakibatkan penurunan motivasi, penghargaan diri, dan produktivitas. Secara keseluruhan, *burnout* adalah respons negatif terhadap tekanan kerja yang berlebihan yang mengganggu kesejahteraan emosional, fisik, dan mental seseorang.

2.2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

Menurut Fajriani dan Septiari (2016), terdapat dua kelompok faktor yang dapat memengaruhi munculnya *burnout* pada seseorang, yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

Faktor eksternal mencakup kondisi kerja yang kurang mendukung, seperti lingkungan kerja yang tidak sehat secara psikologis, minimnya peluang untuk promosi jabatan, kurangnya penghargaan atas kinerja, serta lemahnya dukungan sosial dari atasan. Selain itu, tuntutan pekerjaan yang berat dan jenis pekerjaan yang monoton juga menjadi pemicu *burnout*.

Sementara itu, faktor internal berkaitan dengan karakteristik individu itu sendiri, seperti jenis kelamin, tingkat harga diri, jenjang pendidikan, lama masa kerja, serta kepribadian yang dimiliki.

2.2.4.3 Indikator dan Dimensi *Burnout*

Menurut Ivancevich et al. (2006), terdapat tiga indikator utama dalam mengukur *burnout*, yaitu:

1. Kelelahan Emosional

Kondisi ini ditandai dengan perasaan lelah yang berlebihan akibat pekerjaan, merasa kehabisan energi bahkan sejak pagi hari, munculnya rasa frustrasi, serta keengganan untuk berinteraksi dengan orang lain.

2. Perubahan Kepribadian

Ditandai dengan sikap yang menjadi lebih keras, tidak sensitif, atau dingin terhadap orang lain, memperlakukan orang sebagai objek, kurangnya empati, dan munculnya perasaan bahwa orang lain sering menyalahkan dirinya.

3. Rendahnya Pencapaian Pribadi

Terlihat dari ketidakmampuan individu dalam menghadapi masalah secara efektif, tidak memberikan dampak positif bagi orang lain, kesulitan dalam memahami serta merasakan empati terhadap orang lain, serta hilangnya semangat dalam menjalankan pekerjaan.

2.2.4.4 *Burnout* dalam Islam

Dalam Al-Quran, banyak ayat yang membahas konsep kejenuhan (*burnout*). Dapat dikatakan bahwa jauh sebelum psikologi menyelidiki konsep kejenuhan (*burnout*), Allah telah memperkenalkan istilah-istilah seperti ketakutan, kecemasan, kesedihan, dan banyak lainnya (Riswani,

2018). Diantara ayat-ayat tersebut adalah dalam Al-Quran surah Az-Zumar ayat 53 yang berbunyi:

قُلْ يُعْبَادِي الَّذِينَ أَسْرَفُوا عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ لَا تَقْنَطُوا مِن رَّحْمَةِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يَغْفِرُ
الدُّنُوبَ جَمِيعًا إِنَّهُ هُوَ الْغَفُورُ الرَّحِيمُ (سورة الزمر: 53).

Artinya: *Katakanlah, "Wahai hamba-hamba-Ku yang melampaui batas terhadap diri mereka sendiri! Janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya Allah mengampuni dosa-dosa semuanya. Sungguh, Dialah Yang Maha Pengampun, Maha Penyayang." (QS. Az-Zumar: 53)*

Maksud dari ayat di atas merupakan pengingat dari Allah SWT agar tidak pernah putus asa akan rahmat-Nya. Ayat ini juga menekankan pentingnya untuk tidak memaksakan diri sampai-sampai kita kehilangan pandangan akan keterbatasan dan batas-batas usaha kita. Meskipun demikian, penting untuk senantiasa memohon rahmat dan bimbingan-Nya agar tetap teguh dalam prinsip dan keyakinan iman. Dan Allah, Yang Maha Penyayang, mengampuni semua dosa tanpa kecuali.

Korelasi dengan *burnout* muncul ketika seseorang dalam mengejar keunggulan, melampaui batas-batas mereka dengan terlibat secara berlebihan tanpa memperhatikan waktu, metode, atau energi yang dikeluarkan. Perilaku ini dapat menyebabkan kelelahan, yang selanjutnya mengakibatkan ketegangan fisik atau mental, yang pada akhirnya menyebabkan stres. Ayat di atas menyoroti pentingnya perlindungan diri dan menghindari kelelahan berlebihan saat mengerjakan tugas, mendesak seseorang untuk tetap berada dalam batas-batas mereka.

2.3 Hubungan antara Variabel Penelitian

2.3.1 Hubungan antara Variabel *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja

Work life balance (WLB) adalah kondisi di mana individu mampu mengatur dan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Greenhaus dan Allen (2011) mendefinisikan *work life balance* sebagai sejauh mana seseorang merasa bahwa peran dalam pekerjaan dan peran dalam kehidupan pribadi dapat dijalankan secara seimbang tanpa menimbulkan konflik antar keduanya. *Work life balance* yang baik memungkinkan individu untuk memenuhi tanggung jawab profesional sekaligus tetap memiliki waktu dan energi untuk kehidupan di luar pekerjaan, seperti keluarga, sosial, dan waktu pribadi.

Menurut Fisher (2001), *work life balance* mencakup tiga komponen utama, yaitu waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Artinya, keseimbangan tidak hanya dilihat dari jumlah waktu yang dibagi, tetapi juga dari seberapa besar individu merasa puas dan terlibat secara emosional baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadinya. Ketidakseimbangan pada aspek-aspek tersebut berpotensi menimbulkan stres dan konflik peran, yang pada akhirnya berdampak pada performa dan kepuasan kerja.

Sementara itu, kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2015) adalah perasaan positif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, yang merupakan hasil dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan. Aspek tersebut mencakup gaji, kesempatan promosi, hubungan antar rekan kerja, kondisi kerja, dan juga keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi. Hasibuan (2014) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja

mencerminkan sikap emosional karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja.

Hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja menunjukkan adanya keterkaitan yang kuat. Ketika seseorang merasa bahwa kehidupannya seimbang antara pekerjaan dan urusan pribadi, ia cenderung memiliki perasaan puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat memicu kelelahan, stres, dan ketidaknyamanan, yang berdampak negatif pada tingkat kepuasan kerja. Penelitian oleh Ningsih dan Rijanti (2022) menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. BPR BKK Demak. Karyawan yang memiliki waktu dan ruang yang cukup untuk keluarga dan diri sendiri menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang terjebak dalam pekerjaan secara berlebihan.

Selain itu, Aulia et al. (2024) juga menemukan bahwa *work life balance* secara simultan bersama *burnout* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa *work life balance* bukan hanya berkontribusi secara langsung terhadap kepuasan kerja, tetapi juga dapat memengaruhi variabel lain yang pada akhirnya berdampak pada tingkat kepuasan karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* memiliki peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Organisasi yang mampu mendukung keseimbangan ini melalui kebijakan fleksibilitas

waktu kerja, cuti, atau dukungan psikologis kepada karyawan, akan lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan memuaskan bagi karyawan.

2.3.2 Hubungan antara Variabel Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

Beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas individu dapat menimbulkan tekanan fisik dan mental yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa terbebani dengan jumlah pekerjaan yang berlebihan atau tingkat kesulitan pekerjaan yang tinggi tanpa diimbangi dengan sumber daya yang memadai, maka akan muncul perasaan stres, lelah, dan tidak puas terhadap pekerjaannya.

Permendagri No. 12 Tahun 2008 menyatakan bahwa beban kerja merupakan kuantitas pekerjaan yang diberikan kepada suatu posisi atau unit organisasi, yang dihitung berdasarkan hasil perkalian antara volume pekerjaan dengan norma waktu. Kepuasan kerja didefinisikan oleh Hasibuan (2014) sebagai sikap emosional seseorang terhadap pekerjaannya, yang tercermin dalam rasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja timbul apabila pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan, nilai-nilai pribadi, dan kebutuhan individu.

Hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa beban kerja yang terlalu berat dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Menurut Saputra (2021), beban kerja yang tinggi tanpa dukungan lingkungan

kerja yang memadai akan menimbulkan stres dan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Namun, Widianoro dan Gaol (2024) menemukan bahwa dalam konteks tertentu, beban kerja dapat memberikan dampak positif jika disertai dengan penghargaan dan sistem kerja yang adil.

Oleh karena itu, hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja sangat bergantung pada persepsi karyawan terhadap beban yang diberikan, serta bagaimana organisasi mengelolanya.

2.3.3 Hubungan antara Variabel *Burnout* dan Kepuasan Kerja

Burnout adalah keadaan kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh stres kerja yang berkepanjangan (Maslach & Jackson, 1981). Kondisi ini dapat mengakibatkan penurunan semangat kerja, munculnya perasaan tidak dihargai, serta menurunnya performa dan produktivitas individu di tempat kerja. Guntur (2022) mengemukakan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Karyawan yang mengalami *burnout* cenderung kehilangan semangat, merasa tidak dihargai, dan menunjukkan performa kerja yang menurun.

Dinda et al. (2023) juga menemukan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja secara negatif, khususnya jika tidak ditangani secara tepat oleh organisasi.

2.3.4 Hubungan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi *Burnout*

Work life balance menurut Greenhaus dan Allen (2011) adalah sejauh mana seseorang dapat secara seimbang memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Keseimbangan ini penting untuk menjaga kesehatan mental, fisik, serta kepuasan hidup dan kerja.

Burnout berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja. Ketika seseorang memiliki *work life balance* yang baik, risiko terjadinya *burnout* akan menurun. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung meningkatkan kelelahan dan stres, yang berdampak pada kepuasan kerja.

Penelitian oleh Dinda et al. (2023) menunjukkan bahwa *burnout* memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Artinya, pengaruh positif *work life balance* terhadap kepuasan kerja tidak terjadi secara langsung, tetapi melalui penurunan *burnout* yang dirasakan oleh karyawan. Dengan menjaga *work life balance*, perusahaan tidak hanya menurunkan risiko *burnout*, tetapi juga secara tidak langsung meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.3.5 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi *Burnout*

Beban kerja yang berlebihan dapat memicu stres dan kelelahan berkepanjangan yang pada akhirnya berkembang menjadi *burnout*. Jika *burnout* tidak segera ditangani, hal ini akan menurunkan semangat kerja dan kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani. Menurut Visionida (2021), beban

kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas individu dapat menurunkan kepuasan kerja dan berdampak pada kesehatan mental dan fisik.

Dinda et al. (2023) menemukan bahwa *burnout* secara signifikan memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, beban kerja tidak langsung memengaruhi kepuasan kerja, melainkan melalui peningkatan atau penurunan tingkat *burnout* yang dialami oleh individu.

Dengan memahami peran mediasi ini, perusahaan dapat lebih proaktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mengelola beban kerja secara proporsional, guna menghindari burnout dan menjaga kepuasan kerja karyawan tetap tinggi.

2.4 Kerangka Konseptual

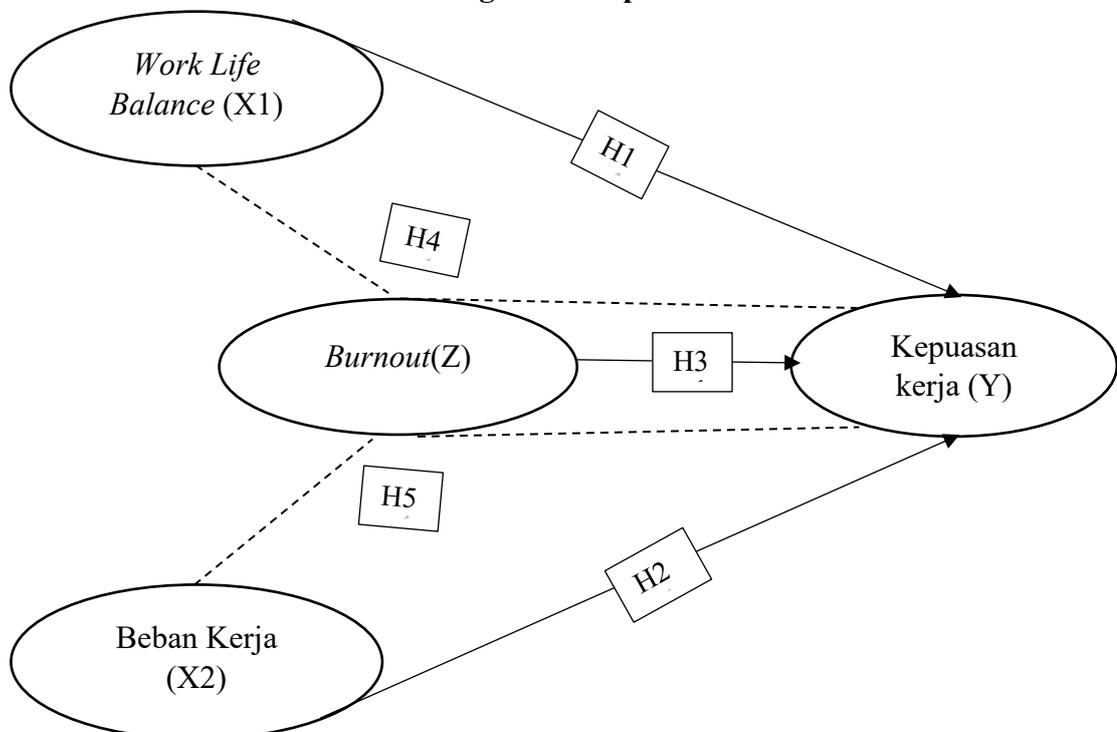
Kerangka konseptual dalam penelitian ini berperan sebagai dasar berpikir yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti, berdasarkan teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu. Peneliti menyusun kerangka ini melalui pendekatan teoretis dan empiris, dengan tujuan untuk menemukan serta menguji hubungan antara *work life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan *burnout* sebagai variabel mediasi.

Dalam model penelitian ini, *work life balance* (WLB) dan beban kerja diposisikan sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel dependen, dan *burnout* sebagai variabel mediasi. Hubungan antar variabel didasarkan pada temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa *work life balance* dan beban kerja secara langsung dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Ningsih & Rijanti, 2022; Widiatoro & Gaol,

2024). Selain itu, *burnout* ditemukan sebagai faktor penting yang menjembatani dampak *work life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja (Dinda et al., 2023; Aulia et al., 2024).

Model konseptual ini dibangun karena adanya kesenjangan (*gap*) dalam penelitian sebelumnya yang belum secara komprehensif menguji peran *burnout* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *work life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja, khususnya pada konteks industri manufaktur seperti PT. Andrico Jaya Perkasa. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi *gap* tersebut dengan merumuskan model yang secara statistik dapat menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh langsung *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan

Penelitian oleh Greenhaus dan Allen (2011) serta Ningsih dan Rijanti (2022) menunjukkan bahwa *work life balance* yang baik meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa kehidupannya seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini menguji pengaruh tersebut secara langsung menggunakan analisis regresi.

H2 :Terdapat pengaruh langsung beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Menurut Munandar (2001), beban kerja yang tinggi dan tidak sesuai kapasitas dapat menurunkan kepuasan kerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian Saputra (2021), yang menemukan bahwa beban kerja berlebih berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Pengaruh ini diuji dalam model sebagai hubungan langsung antara variabel independen dan dependen.

H3 : Terdapat pengaruh langsung *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan

Burnout merupakan kondisi kelelahan kerja yang berdampak buruk terhadap performa dan kepuasan kerja (Maslach & Jackson, 1981). Guntur (2022) menemukan bahwa *burnout* secara signifikan

menurunkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini menguji pengaruh langsung *burnout* terhadap kepuasan kerja secara statistik.

H4 : *Burnout* mampu memediasi hubungan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan

Penelitian oleh Lestiani et al. (2023) menunjukkan bahwa *work life balance* tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, melainkan melalui *burnout* atau variabel psikologis lainnya. Dengan menggunakan analisis mediasi, penelitian ini menguji apakah *burnout* menjembatani hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja.

H5 : *Burnout* mampu memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Dinda et al. (2023) menemukan bahwa *burnout* merupakan variabel perantara yang signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Beban kerja yang tinggi dapat memicu *burnout*, yang kemudian menurunkan kepuasan kerja. Penelitian ini menguji hipotesis ini secara statistik dengan pendekatan mediasi regresi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian dengan metode kuantitatif adalah penelitian yang mengikuti metode ilmiah, yaitu objektif/eksperimental, objektif, terukur, logis, dan sistematis. Metode kuantitatif disebut metode penemuan, karena metode ini menemukan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi baru dengan data penelitian berupa angka dan analisis statistik (Balaka, 2022). Menurut Sugiyono (2018) berpendapat bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Andrico Jaya Pekasa, tepatnya di Bocek Krajan, Bocek, Kec. Karang Ploso, Kabupaten Malang, Jawa Timur.

3.3 Populasi Dan Sampel

Populasi secara keseluruhan merupakan subjek/subjek penelitian, sedangkan sampel merupakan bagian atau representatif yang merupakan karakteristik dari populasi. Untuk dapat menentukan sampel yang tepat, pada saat menentukan umur dan menentukan sampel yang akan diambil, peneliti harus memiliki pemahaman yang baik tentang sampel. Estimasi populasi yang

kurang baik dapat mengakibatkan pengumpulan data yang tidak tepat, sehingga hasil penelitian menjadi kurang berkualitas, kurang spesifik, dan kurang dapat digeneralisasi. Pemahaman peneliti terhadap populasi dan sampel penting karena merupakan salah satu faktor terpenting dalam pengumpulan data penelitian (Sulistiyowati, 2017).

Populasi dari penelitian ini melibatkan seluruh karyawan di PT Andrico Jaya Perkasa yang berjumlah 50 karyawan. Karena populasi di instansi tersebut kurang dari 100, maka yang dijadikan sebagai sampel ialah seluruh populasi, yaitu sejumlah 50 responden. Hal ini sesuai dengan pernyataan Arikunto (2021) yang menyatakan bahwa jika populasi di bawah 100 orang, maka jumlah sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi tersebut.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, pendekatan pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel jenuh. Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa sampling jenuh adalah jenis pengambilan sampel di mana seluruh populasi diikutsertakan dalam penelitian, terutama ketika jumlah populasi kecil atau peneliti ingin memperoleh hasil yang lebih komprehensif karena melibatkan seluruh anggota populasi dalam pengumpulan data.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Sumber data dari penelitian kuantitatif yaitu pengumpulan sumber data primer dan sekunder.

1. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya, tanpa melibatkan pihak ketiga. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner mengenai *work life balance*. Beban kerja dan kepuasan kerja (Sugiyono, 2018).
2. Data sekunder merupakan informasi yang diperoleh tidak langsung dari pihak ketiga, yang mungkin telah dikumpulkan atau didokumentasikan oleh pihak lain. Data sekunder berasal dari catatan sejarah dan literatur, yang berfungsi sebagai sumber ilmiah dalam penelitian ini dan menjadi landasan teoritis untuk tinjauan pustaka (Sugiyono, 2018).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Kualitas penelitian ditentukan oleh ketepatan penggunaan teknik pengumpulan data, karena teknik yang tepat menjadi penentu validnya data yang diperoleh. Dalam hal ini peneliti sebagai instrumen penelitian harus benar-benar memahami dan menguasai teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data dapat diartikan sebagai prosedural komponen sistematis yang saling berkaitan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam bahasa Arab teknik disebut *uslub* atau *asalib* (أساليب أسلوب) yaitu *nahjun khassun fil kitabati wat ta'biri anil fikri*, maksudnya cara khusus mengungkapkan dan mengekspresikan sebuah ide. Cara ekspresi diwujudkan melalui tindakan seperti melihat, mendengar, bertanya dan menelaah. Berbagai tindakan dasar

ini menjadi cara menghasilkan sebuah data penelitian (Veronica et al., 2022). Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi disebut juga pengamatan adalah tindakan memahami sesuatu dengan menggunakan seluruh indera, jadi observasi adalah metode pengumpulan data yang melibatkan panca indera dan penulisan proyek penelitian yang tepat.

2. Kuesioner/Angket

Kuesioner/angket merupakan metode pengumpulan data yang telah dilakukan dengan cara memberikan beberapa macam pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2018) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.7 Defenisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan di dalam penelitian adalah variabel bebas dan variabel terikat, Adapun variabel, indicator, dan item penelitian secara lengkap.

1. Variable independen

Variabel ini disebut dengan variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, mengubah, atau mengakibatkan terjadinya variabel terikat.

Variabel ini disebut juga dengan variabel eksternal (Hikmah, 2020).

2. Variable dependen

Variabel dependen disebut variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat disebut juga variabel endogen (Hikmah, 2020).

3. Variable intervening

Variabel ini merupakan variabel intervening/mediasi yang ditempatkan di antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak secara langsung mempengaruhi perubahan atau kemunculan variabel terikat (Hikmah, 2020).

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
<i>Work Life Balance</i> (X1)	<i>Time balance</i> (keseimbangan waktu)	<ul style="list-style-type: none"> - Jam kerja yang fleksibel di tempat kerja - Memiliki jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan - Dapat membagi waktu antara pekerjaan, keluarga, maupun kegiatan lainnya 	Hudson (2005)
	<i>Involvement balance</i> (keseimbangan keterlibatan)	<ul style="list-style-type: none"> - Dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya - Dapat berperilaku professional dalam bekerja - Kehidupan pribadi berpengaruh terhadap timbulnya motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan 	

	<i>Satisfaction balance</i> (keseimbangan kepuasan)	<ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan yang baik menciptakan efek positif dalam pengembangan karir - Suasana dalam bekerja mendukung aktivitas kehidupan pribadi - Menyukai pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dijalani 	
Beban Kerja (X2)	Kondisi kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan yang dibebankan mempunyai arahan yang jelas - Pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan SOP 	Koesomowidjojo (2021)
	Penggunaan jam kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Waktu istirahat yang diberikan cukup - Waktu bekerja sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan 	
	Target kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Target pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan - Target pekerjaan diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan 	
	Lingkungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang mendukung - Lingkungan sekitar mendukung untuk melakukan pekerjaan 	
Kepuasan kerja (Y)	Puas terhadap pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Puas terhadap tugas-tugas yang diselesaikan - Bertanggung jawab akan tugas yang diberikan 	Luthans (2011)
	Puas terhadap sistem pembayaran	<ul style="list-style-type: none"> - Jumlah gaji yang dibayarkan - Tunjangan yang diberikan 	
	Puas terhadap rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Saling membantu dengan sesama teman kerja - Saling memberi dukungan terhadap sesama teman kerja 	
	Puas terhadap atasan	<ul style="list-style-type: none"> - Sikap sportif yang diberikan atasan - Atasan yang mampu mendengar dan memahami 	

<i>Burnout (Z)</i>	Kelelahan	<ul style="list-style-type: none"> - Mengalami kelelahan secara fisik - Mengalami kelelahan secara emosional 	Maslach & Jackson (1981)
	Depersonalisasi	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya sikap yang sinis terhadap orang-orang yang berada dalam lingkup pekerjaan - Kecenderungan tidak peduli terhadap penerima layanan - Mengurangi keterlibatan diri dalam bekerja 	
	Penurunan pencapaian diri	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya perasaan tidak berdaya - Tidak mampu melakukan sesuatu yang bermanfaat - Menganggap tugas-tugas yang dibebankan terlalu berlebihan sehingga tidak sanggup lagi menerima tugas yang lain 	

3.8 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan komponen penting dalam penelitian kuantitatif karena menentukan bagaimana data dikumpulkan, dianalisis, dan diinterpretasikan (Sugiyono,2018). Penelitian ini menggunakan skala Likert, yaitu skala yang umum digunakan dalam proses pengukuran sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau kelompok terhadap suatu kondisi sosial. Dalam penerapannya, variabel yang diteliti dikembangkan menjadi beberapa indikator yang kemudian dijadikan dasar dalam penyusunan item-item pernyataan.

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Jawaban	Notasi	Score
1	Sangat setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak sesuai	TS	2
5	Sangat tidak sesuai	STS	1

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang data dengan melihat nilai rata-rata, standar deviasi, nilai tertinggi, dan nilai terendah. Hal ini juga membantu kita apakah distribusi dari variabel bersifat normal atau tidak (Syahrudin Halim, 2014). Untuk menguji hubungan antar variabel, digunakan analisis model persamaan structural dengan aplikasi *SmartPLS*. Model statistik yang digunakan adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e$$

Keterangan:

X_1 = *Work Life Balance*

X_2 = Beban Kerja

Z = *Burnout*

Y = Kepuasan Kerja

b_0 = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = *Koefisien regresi*

e = *Error term*

3.9.2 *Outer Model*

Dalam proses pembentukan model pengukuran, langkahnya adalah menghubungkan setiap kelompok indikator dengan variabel laten yang sesuai. Dalam satu variabel laten, penting untuk memiliki setidaknya satu indikator atau variabel manifest yang mengukur atau mencerminkan variabel laten tersebut (Veronica et al., 2022). Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2009) Model ini dirancang untuk mengenali karakteristik suatu konstruk berdasarkan variabel-variabel yang dapat diamati secara langsung, serta untuk menguji seberapa valid dan reliabel model tersebut. Melalui pemrosesan algoritma, *outer model* menghasilkan beberapa indikator utama seperti *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *Cronbach's Alpha*. Keempat indikator ini digunakan untuk menilai sejauh mana model memiliki ketepatan dan konsistensi dalam mengukur apa yang seharusnya diukur.

Tak hanya itu, model ini juga menghasilkan nilai R^2 (*R-Square*) yang berfungsi sebagai indikator kemampuan model dalam memprediksi variabel lain. Karena itu, *outer model* memiliki peran penting dalam menganalisis serta memvalidasi keseluruhan hubungan antara variabel laten dan indikator yang digunakan dalam penelitian. Pada model pengukuran dengan indikator reflektif, terdapat beberapa cara yang dapat digunakan untuk menguji tingkat validitas dan reliabilitas, yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Validitas Konstruk (*Construct Validity*)

Menurut Abdillahi dan Jogiyanto (2015), validitas konstruk bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen yang

digunakan dalam penelitian benar-benar merepresentasikan teori yang mendasari konstruk tersebut. Untuk menilai validitas konstruk, ada dua aspek penting yang perlu diperhatikan, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. Kedua komponen ini digunakan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar tepat dalam mengukur konsep teoretis yang ingin diteliti.

1) Validitas Konvergen

Validitas konvergen mengukur sejauh mana indikator-indikator dalam suatu konstruk saling berkaitan dan benar-benar menggambarkan konstruk tersebut. Dalam *pendekatan Partial Least Square (PLS)* dengan indikator reflektif, validitas konvergen dapat diketahui melalui tiga kriteria utama, yaitu:

- a. Nilai *outer loading* untuk setiap indikator harus di atas 0,70.
- b. Nilai *communality* minimal harus 0,50.
- c. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* juga harus memenuhi standar, untuk menunjukkan bahwa indikator-indikator memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk yang diukur.

2) Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa konstruk-konstruk yang berbeda memang mengukur hal yang

berbeda. Artinya, tidak terjadi tumpang tindih atau korelasi yang terlalu tinggi antar konstruk yang seharusnya berdiri sendiri.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya. Terdapat dua teknik utama yang umum digunakan dalam menguji reliabilitas:

- a. *Cronbach's Alpha*, yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal antar item dalam satu konstruk. Nilai ideal *Cronbach's Alpha* adalah lebih dari 0 namun dalam penelitian eksploratif, nilai di atas 0,60 masih dapat diterima.
- b. *Composite Reliability*, yaitu metode pengukuran reliabilitas yang dinilai lebih akurat dan komprehensif. Nilai yang baik sebaiknya lebih dari 0,70 agar alat ukur dinilai handal (Abdillahi & Jogiyanto, 2015).

3.9.3 Inner Model

Dalam penelitian ini, struktur model dibangun dengan mengaitkan variabel laten satu sama lain. *PLS-SEM* membagi variabel laten menjadi dua kategori, yaitu variabel *eksogen*, yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi variabel lain, dan variabel *endogen*, yang tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya (Veronica et al., 2022). Dalam analisis *Partial Least Square* (PLS), khususnya pada model struktural, evaluasi dilakukan dengan meninjau nilai R^2 pada konstruk dependen, koefisien jalur, serta nilai t untuk

setiap hubungan antar konstruk. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menilai sejauh mana hubungan antar variabel dalam model memiliki makna secara statistik. Nilai R^2 menunjukkan proporsi variasi dari variabel dependen yang bisa dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Sebagai contoh, nilai R^2 sebesar 0,7 menunjukkan bahwa 70% variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen, sementara 30% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Sementara itu, koefisien jalur (*path coefficient*), yang merupakan bagian dari *inner* model, merepresentasikan seberapa kuat hubungan antar konstruk dalam model. Untuk mengetahui apakah hubungan tersebut signifikan secara statistik, digunakan nilai t-statistik. Dengan kata lain, PLS merupakan metode yang andal untuk mengukur validitas serta kekuatan hubungan antar variabel dalam suatu model struktural (Abdillah & Jogiyanto, 2015).

3.9.4 Uji Mediasi

Dalam penelitian ini, tidak hanya terdapat variabel dependen dan independen saja, akan tetapi terdapat variabel mediasi berupa *Burnout*. Uji mediasi bertujuan untuk menetapkan dampak tidak langsung antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam hal ini, mengacu pada Nilai *P Values* dan nilai Statistik T. Sebelum melanjutkan, perlu dilakukan uji *bootstrapping* untuk memeriksa Nilai *P Values* dan nilai T Statistik. Nilai *P Values* < 0,05 dalam hal ini, yang menunjukkan dampak yang signifikan (Dewi et al., 2023).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Profil PT. Andrico Jaya Perkasa (AJP)

PT. Andrico Jaya Perkasa, yang lebih dikenal dengan nama PT. AJP, didirikan pada tanggal 21 Juli 2008 oleh Ir. W. Sularto, pemegang saham mayoritas sekaligus Direktur PT. AJP. Sejak awal berdirinya, PT. AJP telah menunjukkan komitmen kuat dalam mengembangkan bisnisnya di industri kopi, sebuah industri yang tidak hanya memiliki sejarah Panjang tetapi juga terus berkembang seiring dengan perubahan selera konsumen global.

Pada masa awal operasional, PT. AJP memiliki sumber daya manusia (SDM) yang melimpah, namun saat terjadi pandemi Covid-19 perusahaan terpaksa untuk melakukan penyesuaian strategi, termasuk pengurangan jumlah tenaga kerja. Meskipun demikian, PT. AJP berhasil melewati masa-masa sulit ini dengan tetap mempertahankan kualitas produk dan layanan yang menjadi ciri khas perusahaan.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan biji kopi mentah, PT. AJP tidak hanya fokus pada produksi *roasted beans* (biji kopi panggang) sebagai produk utama, tetapi juga memperluas usahanya dengan mengembangkan berbagai produk turunan berbasis kopi, seperti kopi bubuk dan berbagai varian minuman kopi instan. Keberagaman produk ini memungkinkan PT. AJP untuk menjangkau segmen pasar yang lebih luas.

Dalam menjalankan operasionalnya, PT. Andrico Jaya Perkasa didukung oleh tim professional dan peralatan canggih berteknologi tinggi. Kombinasi ini menjadikan PT. AJP mampu memenuhi permintaan pasar dengan cepat dan efisien, tanpa menurunkan kualitas produk. Perusahaan selalu berupaya untuk memberikan pelayanan terbaik, baik dari segi harga yang kompetitif, ketepatan waktu pengiriman, hingga kualitas produk yang konsisten.

Dalam hal pemasaran, PT. AJP menggabungkan strategi tradisional dengan inovasi digital. Iklan melalui media sosial dan situs web perusahaan menjadi andalan dalam menjangkau konsumen *modern*, sementara hubungan masyarakat yang baik membantu membangun reputasi dan kepercayaan di kalangan pelanggan. Strategi pemasaran ini dirancang untuk menarik minat konsumen dari berbagai lapisan, khususnya kalangan menengah yang semakin menggemari kopi berkualitas tinggi dan aman untuk konsumen yang memiliki Riwayat penyakit lambung.

Sebagai perusahaan yang terus berkembang, PT. AJP berkomitmen untuk menjadi mitra kerja yang handal dan terpercaya. Dengan mengedepankan standar mutu yang tinggi dan layanan pelanggan yang prima, PT. AJP yakin mampu bersaing dalam pasar yang semakin kompetitif. Perusahaan ini tidak hanya berfokus pada keuntungan semata, tetapi juga pada keberlanjutan jangka Panjang dan kontribusi positif terhadap komunitas dan industri kopi secara keseluruhan.

4.1.2 Visi Misi Perusahaan

Visi

1. Produsen minimum kopi yang berkualitas untuk pasar domestik maupun internasional.
2. Produsen minuman kopi yang selalu menjaga mutu dan aman untuk dikonsumsi.

Misi

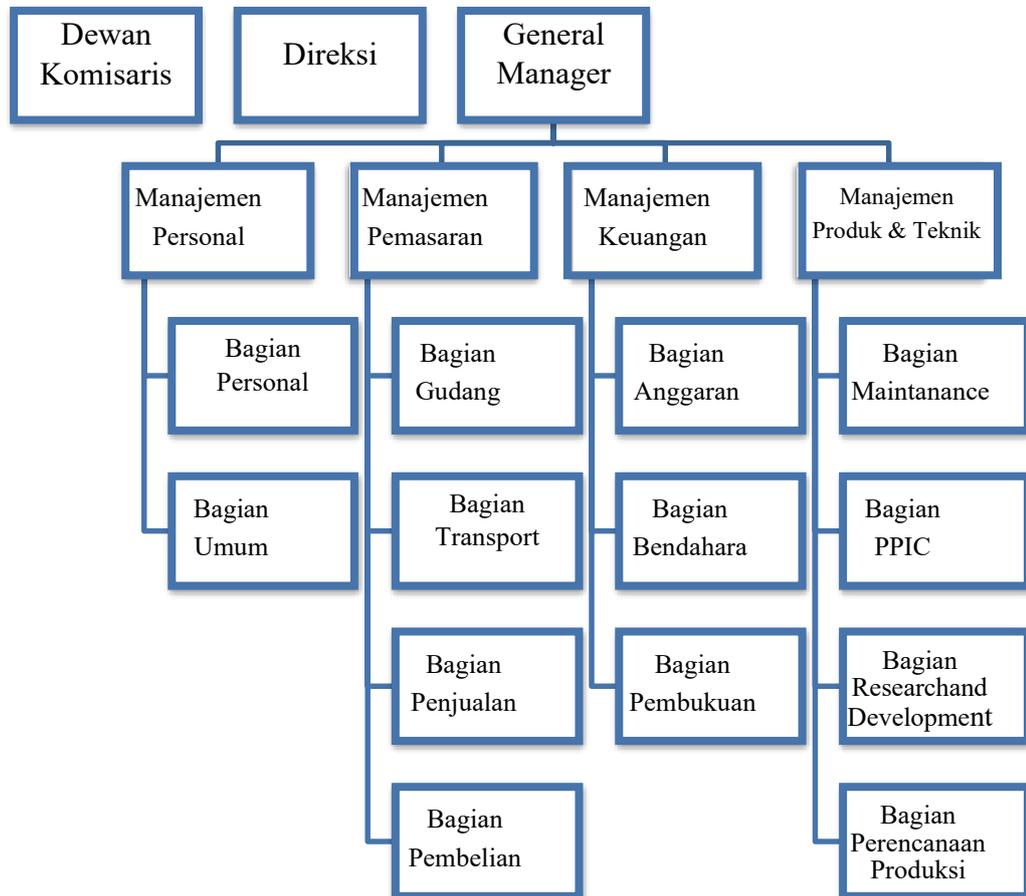
1. Menghasilkan produk yang berkualitas dan higienis.
2. Membangun reputasi untuk mencapai kesempurnaan dan kepercayaan serta selalu berorientasi kepada kepuasan konsumen (*Customer Satisfaction*).

Kebijakan Mutu

1. Mengembangkan sistem dan kualitas perusahaan.
2. Menjalankan proses perbaikan untuk mencapai secara terus menerus (*continuous Improvement*)
3. Disiplin dalam bekerja dan pengembangan sumber daya manusia.
4. Fokus pada kepuasan konsumen.
5. Peduli terhadap lingkungan.

4.1.3 Stuktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Andrico Jaya Perkasa Cabang Malang



4.2 Pembahasan Karakteristik Subjek Penelitian

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Untuk mengidentifikasi karakteristik responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, digunakan deskripsi mengenai responden. Responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia dan unit/bagian. Jumlah sampel karyawan sebanyak 50 responden dan hasil analisis karakteristik responden secara lengkap dilihat pada lampiran. Dan hasil penelitian yang dilakukan sebagai berikut.

4.2.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik resoponden berdasarkan jenis kelamin ditampilkan dalam table 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-Laki	26	52%
2	Perempuan	24	48%
	Total	50	100%

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan data dalam tabel 4.1 hasil penelitian, jumlah responden laki-laki berjumlah 26 orang atau 52%, sementara responden perempuan berjumlah 24 orang atau 48%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki.

4.2.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik resoponden berdasarkan usia ditampilkan dalam tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	<20	3	6%
2	20 – 30	15	30%
3	31 – 40	16	32%
4	>40	16	32%
	Total	50	100%

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan usia diperoleh usia <20 tahun sejumlah 3 orang (6%), usia 20 – 30 tahun sejumlah 15 (30%), usia 31 – 40 tahun sejumlah 16 (32%), usia >40 tahun sejumlah 16 (32%) sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa Sebagian besar responden adalah karyawan yang berusia >31 tahun.

4.2.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Unit/Bagian

Karakteristik responden berdasarkan unit/bagian ditampilkan dalam tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Unit/Bagian

No	Unit/Bagian	Jumlah	Presentase (%)
1	General manajer	3	6%
2	Manajemen Personalia	7	14%
3	Manajemen Pemasaran	10	20%
4	Manajemen Keuangan	5	10%
5	Manajemen Produksi dan Teknik	25	50%
	Total	50	100%

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan unit/bagian Sebagian besar responden merupakan karyawan unit/bagian produksi dan teknik dengan jumlah 25 orang (50%). Kemudian posisi kedua Sebagian besar responden dari unit/bagian pemasaran dengan jumlah 10 orang (20%), dan unit/bagian manajemen personalia dengan jumlah 7 orang (14%), kemudian unit/bagian manajemen keuangan dengan jumlah 5 orang (10%), dan unit/bagian *general manager* dengan jumlah 3 orang (6%).

4.2.2 Deskripsi Jawaban Respoden

Setelah melakukan penelitian dan mendapatkan jawaban dari responden melalui kuesioner yang telah dibagikan, maka jawaban dari responden mengenai variabel independen yaitu *Work Life Balance* (X1), Beban Kerja (X2), variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y), dan

variabel intervening yaitu *Burnout* (Z). deskripsi jawaban dapat dilihat pada penjelasan sebagai berikut.

4.2.2.1 Variabel *Work Life Balance*

Distribusi jawaban responden pada variable *Work Life Balance* (X1) dapat dilihat pada table di bawah 4.4 ini:

Tabel 4.4
Deskripsi Jawaban Responden Variabel *Work Life Balance* (X1)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	1	2,0%	12	24,0%	8	16,0%	23	46,0%	6	12,0%	3,98
X1.2	0	0,0%	10	20,0%	9	18,0%	25	50,0%	6	12,0%	4,18
X1.3	0	0,0%	3	6,0%	7	14,0%	34	68,0%	6	12,0%	2,74
X1.4	0	0,0%	4	8,0%	5	10,0%	29	58,0%	12	24,0%	3,70
X1.5	0	0,0%	1	2,0%	2	4,0%	14	28,0%	33	66,0%	4,02
X1.6	0	0,0%	1	2,0%	2	4,0%	16	32,0%	31	62,0%	3,82
X1.7	0	0,0%	9	18,0%	6	12,0%	21	42,0%	14	28,0%	4,18
X1.8	0	0,0%	0	0,0%	2	2,0%	33	66,0%	15	30,0%	4,20
X1.9	0	0,0%	1	2,0%	8	16,0%	28	36,0%	13	26,0%	4,36

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dari 50 responden dapat diketahui bahwa sebagian responden lebih banyak memberikan jawaban sangat setuju dan setuju. Hal ini terlihat dari persentase jawaban yang diperoleh. Persentase tertinggi sebesar 66% terdapat pada pernyataan X1.5 dengan kategori jawaban sangat setuju. Sementara itu, persentase terendah sebesar 0% terlihat pada kategori tidak setuju pada pernyataan X1.8 dan sangat tidak setuju pada semua pernyataan, kecuali pada pernyataan X1.1.

4.2.2.2 Variabel Beban Kerja

Distribusi jawaban responden pada variable Beban Kerja (X2) dapat dilihat pada table 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X2)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0,0%	7	14,0%	3	6,0%	33	66,0%	8	16,0%	4,48
X1.2	0	0,0%	4	8,0%	6	12,0%	35	70,0%	5	10,0%	4,50
X1.3	0	0,0%	0	0,0%	2	4,0%	37	74,0%	11	22,0%	3,96
X1.4	0	0,0%	0	0,0%	1	2,0%	33	66,0%	16	32,0%	4,12
X1.5	0	0,0%	4	3,0%	3	6,0%	29	58,0%	14	28,0%	4,02
X1.6	1	2,0%	1	2,0%	5	10,0%	29	58,0%	14	28,0%	4,12
X1.7	0	0,0%	0	0,0%	4	8,0%	37	74,0%	9	18,0%	4,26
X1.8	0	0,0%	1	2,0%	8	8,0%	33	66,0%	8	16,0%	4,26

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dari 50 responden dapat diketahui bahwa sebagian responden lebih banyak memberikan jawaban sangat setuju dan setuju. Hal ini terlihat dari persentase jawaban yang diperoleh. Persentase tertinggi sebesar 74% terdapat pada pernyataan X2.3 dan X2.7 dengan kategori jawaban setuju. Sementara itu, persentase terendah sebesar 0% terlihat pada kategori tidak setuju pada pernyataan X2.3, X2.4 dan X2.7 sementara kategori sangat tidak setuju pada semua pernyataan, kecuali pada pernyataan X2.6.

4.2.2.3 Variabel Kepuasan Kerja

Distribusi jawaban responden pada variable Kepuasan Kerja (Y) dapat dilihat pada table 4.6 di bawah ini:

Tabel 4.6
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	25	50,0	25	50,0%	4,44
X1.2	0	0,0%	5	10,0%	5	10,0%	33	66,0%	7	14,0%	4,40
X1.3	0	0,0%	1	2,0%	1	2,0%	35	70,0%	12	24,0%	3,78
X1.4	0	0,0%	0	0,0%	6	12,0%	28	58,0%	16	32,0%	3,70
X1.5	0	0,0%	5	10,0%	19	38,0%	19	38,0%	7	14,0%	2,76
X1.6	0	0,0%	13	26,0%	10	20,0%	23	46,0%	4	8,0%	2,62
X1.7	0	0,0%	3	6,0%	11	22,0%	31	62,0%	5	10,0%	4,40
X1.8	0	0,0%	5	10,0%	8	16,0%	30	60,0%	7	14,0%	4,68

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dari 50 responden dapat diketahui bahwa sebagian responden lebih banyak memberikan jawaban sangat setuju dan setuju. Hal ini terlihat dari persentase jawaban yang diperoleh. Persentase tertinggi sebesar 70% terdapat pada pernyataan Y3 dengan kategori jawaban setuju. Sementara itu, persentase terendah sebesar 0% terlihat pada kategori netral, setuju dan tidak setuju pada pernyataan Y1, kategori tidak setuju pada pernyataan Y1 dan Y2 dan kategori sangat tidak setuju pada semua pernyataan.

4.2.2.4 Variabel *Burnout*

Distribusi jawaban responden pada variable *Burnout* (Z) dapat dilihat pada table 4.7 di bawah ini:

Tabel 4.7
Deskripsi Jawaban Responden Variabel *Burnout* (Z)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	17	34,0%	4	8,0%	4	8,0%	32	64.0%	10	20.0%	2,20
X1.2	25	50,0%	5	10,0%	5	10,0%	28	56.0%	12	24.0%	2,10
X1.3	10	20,0%	1	2,0%	4	8,0%	19	38.0%	26	32.0%	2,70
X1.4	6	12,0%	0	0,0%	2	4,0%	24	48.0%	24	48.0%	2,92
X1.5	4	8,0%	2	4,0%	3	6,0%	14	28.0%	32	64.0%	3,34
X1.6	7	14,0%	0	0,0%	2	4,0%	36	72.0%	12	120%	2,56
X1.7	13	26,0%	0	0,0%	3	6,0%	28	56.0%	19	38.0%	2,38
X1.8	14	28,0%	1	2,0%	1	2,0%	27	54.0%	21	42.0%	2,22

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, dari 50 responden dapat diketahui bahwa sebagian responden lebih banyak memberikan jawaban sangat setuju dan setuju. Hal ini terlihat dari persentase jawaban yang diperoleh. Persentase tertinggi sebesar 72% terdapat pada pernyataan Z6 dengan kategori jawaban setuju. Sementara itu, perentase terendah sebesar 0% terlihat pada kategori setuju pada pernyataan Z4, Z6, dan Z7, dan semua kategori tidak setuju.

4.3 Analisis Data

Dalam penelitian ini, data dianalisis lebih lanjut menggunakan Smart PLS 8.0 untuk proses perhitungannya. *Partial Least Square* (PLS) adalah teknik statistik *multivariant* yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara beberapa variabel independen dan beberapa variabel dependen. Metode ini termasuk dalam pendekatan *Structural Equation Modeling*

(SEM) berbasis varian yang dirancang untuk mengatasi berbagai masalah dalam regresi berganda, seperti ukuran sampel yang kecil, adanya data yang hilang (*missing values*), serta masalah *multikolinearitas*. Penelitian ini melibatkan analisis dengan pendekatan PLS untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat. Pada penelitian ini terdiri dari empat variable laten, yaitu *work life balance*, beban kerja, kepuasan kerja dan *burnout*.

4.3.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

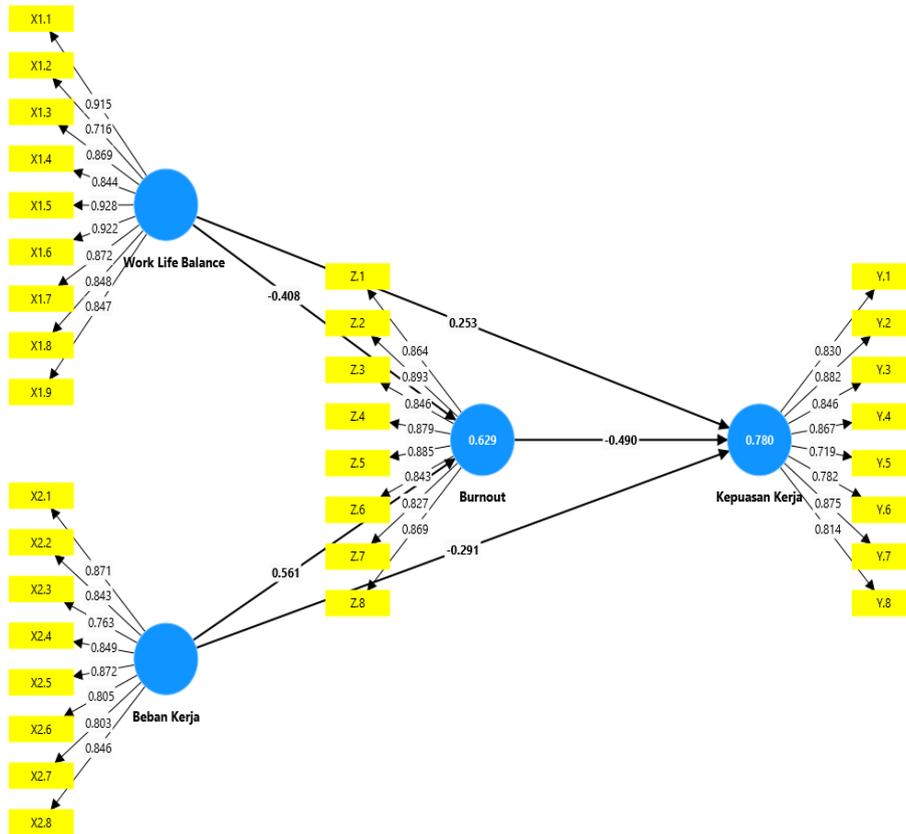
4.3.1.1 Pengujian Validitas Konstruk

Menurut Ghozali (2015) tujuan dari evaluasi *outer model* adalah untuk menilai validitas melalui *convergent validity* dan *discriminant validity*, serta reliabilitas model yang dievaluasi *composite reliability* serta *cronbach's alpha* untuk blok indikatornya.

1. *Convergent Validity*

Pengujian *convergent validity* diuji dari masing-masing indikator konstruk. Menurut Chin (2015), suatu indikator dikatakan valid jika nilainya lebih besar dari 0,70, sedangkan *loading factor* 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini bila ada *loading factor* dibawah 0,50 maka akan didrop dari model.

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Diagram *Outer Model*



Sumber: Data primer Diolah, 2025

Gambar 4.2 menunjukkan hasil pengujian diagram *outer model* menggunakan pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), yang menggambarkan hubungan antara indikator-indikator (X, Z, dan Y) dengan variabel laten yaitu *Work Life Balance*, *Beban Kerja*, *Burnout*, dan *Kepuasan Kerja*. Masing-masing variabel laten direpresentasikan oleh lingkaran biru dan diukur melalui beberapa indikator yang ditunjukkan dalam kotak kuning. Panah yang mengarah dari indikator ke variabel laten menunjukkan bahwa model ini bersifat reflektif, di mana indikator mencerminkan konstraknya. Angka pada masing-masing panah merupakan nilai *outer loading* yang menunjukkan

kekuatan kontribusi indikator terhadap variabelnya, di mana nilai $\geq 0,7$ dianggap valid, meskipun dalam penelitian *eksploratif* nilai $\geq 0,5$ masih dapat diterima. Selain itu, terdapat nilai R^2 di tengah variabel laten *Burnout* dan Kepuasan Kerja yang menunjukkan proporsi varians yang dijelaskan oleh variabel-variabel lain dalam model. Gambar ini menunjukkan bahwa pengukuran konstruk telah dilakukan dan model telah melewati tahap validasi indikator sebelum masuk ke pengujian hubungan antar variabel laten (*inner model*).

Tabel 4.9
Hasil Pengujian *Cinvergent Validity*

Variabel	Item Indikator	Nilai	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	X1.1	0,915	Valid
	X1.2	0,716	Valid
	X1.3	0,869	Valid
	X1.4	0,844	Valid
	X1.5	0,928	Valid
	X1.6	0,922	Valid
	X1.7	0,872	Valid
	X1.8	0,848	Valid
	X1.9	0,847	Valid
Beban Kerja	X2.1	0,871	Valid
	X2.2	0,843	Valid
	X2.3	0,763	Valid
	X2.4	0,849	Valid
	X2.5	0,872	Valid
	X2.6	0,805	Valid
	X2.7	0,803	Valid
	X2.8	0,846	Valid
Kepuasan Kerja	Y.1	0,830	Valid
	Y.2	0,882	Valid
	Y.3	0,846	Valid
	Y.4	0,867	Valid
	Y.5	0,719	Valid
	Y.6	0,782	Valid
	Y.7	0,875	Valid
	Y.8	0,814	Valid

<i>Burnout</i>	Z.1	0,864	Valid
	Z.2	0,893	Valid
	Z.3	0,846	Valid
	Z.4	0,879	Valid
	Z.5	0,885	Valid
	Z.6	0,843	Valid
	Z.7	0,827	Valid
	Z.8	0,869	Valid

Sumber: Outer Loading Smart PLS, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator variabel penelitian ini dinyatakan valid, karena nilai *Outer Loadings* masing-masing indikator lebih besar dari 0,7. Dengan demikian item kuesioner dapat digunakan pada analisis-analisis selanjutnya.

2. *Discriminant Validity*

Pemeriksaan selanjutnya adalah membandingkan korelasi antar variabel dengan akar AVE (\sqrt{AVE}). Model pengukuran mempunyai *discriminant validity* yang baik jika \sqrt{AVE} setiap variabel lebih besar dari pada korelasi antar variabel. Nilai \sqrt{AVE} dapat dilihat dari *Output Fornell Larcker Criterion* Smart-PLS 3.0 yang tersaji dalam tabel 4.10.

Tabel 4.10

Hasil Uji *Discriminant Validity* (*Fornell Larcker Criterion*)

	Beban Kerja	<i>Burnout</i>	Kepuasan Kerja	<i>Work Life Balance</i>
Beban Kerja	0,832			
<i>Burnout</i>	0,693	0,864		
Kepuasan kerja	-0,713	-0,841	0,829	
<i>Work life Balance</i>	-0,324	-0,589	0,636	0,865

Sumber: Data Diolah, 2025

Dari tabel 4.10 di atas dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dan konstruk lainnya

dalam model. Nilai berdasarkan pernyataan di atas maka konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*. Adapun di bawah ini adalah hasil dari *Cross Loading*:

Tabel 4.11
Nilai *Cross Loading*

Item	<i>Work Life Balance</i>	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	<i>Burnout</i>
X1.1	0,915	-0,185	0,490	-0,484
X1.2	0,716	0,001	0,301	-0,281
X1.3	0,869	-0,289	0,595	-0,471
X1.4	0,844	-0,466	0,664	-0,623
X1.5	0,928	-0,277	0,538	-0,547
X1.6	0,922	-0,232	0,514	-0,516
X1.7	0,872	-0,163	0,470	-0,487
X1.8	0,848	-0,225	0,556	-0,410
X1.9	0,847	-0,463	0,665	-0,623
X2.1	-0,403	0,871	-0,623	0,612
X2.2	-0,165	0,843	-0,567	0,516
X2.3	-0,289	0,763	-0,580	0,533
X2.4	-0,176	0,849	-0,592	0,559
X2.5	-0,179	0,872	-0,555	0,521
X2.6	-0,381	0,805	-0,640	0,681
X2.7	-0,240	0,803	-0,537	0,554
X2.8	-0,281	0,846	-0,628	0,602
Y.1	0,524	-0,597	0,830	-0,692
Y.2	0,641	-0,599	0,882	-0,721
Y.3	0,499	-0,625	0,846	-0,650
Y.4	0,563	-0,735	0,867	-0,802
Y.5	0,498	-0,499	0,719	-0,772
Y.6	0,408	-0,493	0,782	-0,596
Y.7	0,614	-0,578	0,875	-0,709
Y.8	0,419	-0,560	0,814	-0,583
Z.1	-0,527	0,627	-0,757	0,864
Z.2	-0,550	0,547	-0,772	0,893
Z.3	-0,481	0,644	-0,675	0,846
Z.4	-0,513	0,616	-0,723	0,879
Z.5	-0,583	0,669	-0,775	0,885
Z.6	-0,473	0,465	-0,729	0,843
Z.7	-0,446	0,615	-0,656	0,827
Z.8	-0,483	0,590	-0,711	0,869

Sumber: Data Diolah, 2025

Tabel *cross loading* digunakan untuk menguji validitas diskriminan dalam model pengukuran yang dianalisis menggunakan pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Uji ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana indikator (item) suatu variabel laten benar-benar mengukur konstruk asalnya, dan tidak memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan konstruk lain. Suatu indikator dikatakan memenuhi validitas diskriminan apabila nilai *loading* tertingginya berada pada konstruk tempat ia berasal, bukan pada konstruk lainnya.

Berdasarkan hasil analisis *cross loading*, seluruh indikator dalam penelitian ini terbukti memenuhi kriteria validitas diskriminan. Hal ini ditunjukkan oleh indikator-indikator variabel *Work Life Balance* (X1) seperti X1.1 hingga X1.9 yang memiliki nilai *loading* lebih besar dari 0,7 terhadap konstruk X1, dan nilai *loading*-nya terhadap konstruk lain jauh lebih rendah. Sebagai contoh, indikator X1.1 memiliki *loading* sebesar 0,915 terhadap *Work Life Balance*, sementara *loading* terhadap Kepuasan Kerja dan *Burnout* masing-masing hanya sebesar 0,490 dan -0,484. Demikian pula indikator-indikator pada variabel Beban Kerja (X2) seperti X2.1 hingga X2.8 menunjukkan nilai *loading* di atas 0,7 terhadap konstruk X2, dan lebih rendah terhadap konstruk lainnya, yang menandakan validitas yang baik.

Untuk variabel Kepuasan Kerja (Y), seluruh indikator Y1 hingga Y8 menunjukkan nilai *loading* yang kuat terhadap konstruksinya, dengan semua nilai berada di atas 0,7 dan jauh lebih rendah terhadap konstruk lain. Begitu

pula dengan variabel *Burnout* (Z), di mana indikator Z1 hingga Z8 menunjukkan *loading* tertinggi terhadap konstruk Z dengan nilai rata-rata di atas 0,8. Misalnya, indikator Z.2 memiliki *loading* sebesar 0,893 terhadap *Burnout*, sementara hanya 0,547 terhadap Beban Kerja dan 0,772 terhadap Kepuasan Kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam model penelitian ini telah memiliki validitas diskriminan yang baik. Setiap indikator mengukur konstruk yang sesuai dan tidak menunjukkan tumpang tindih yang signifikan dengan konstruk lainnya. Hal ini memperkuat bahwa model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kelayakan secara statistik untuk analisis lebih lanjut.

4.2.1.2 Pengujian Reabilitas Konstruk

Tabel 4.12

Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>
Beban Kerja	0,936	0,938	0,947
<i>Burnout</i>	0,951	0,953	0,959
Kepuasan Kerja	0,934	0,938	0,946
<i>Work Life Balance</i>	0,958	0,968	0,964

Sumber: Data Diolah, 2025

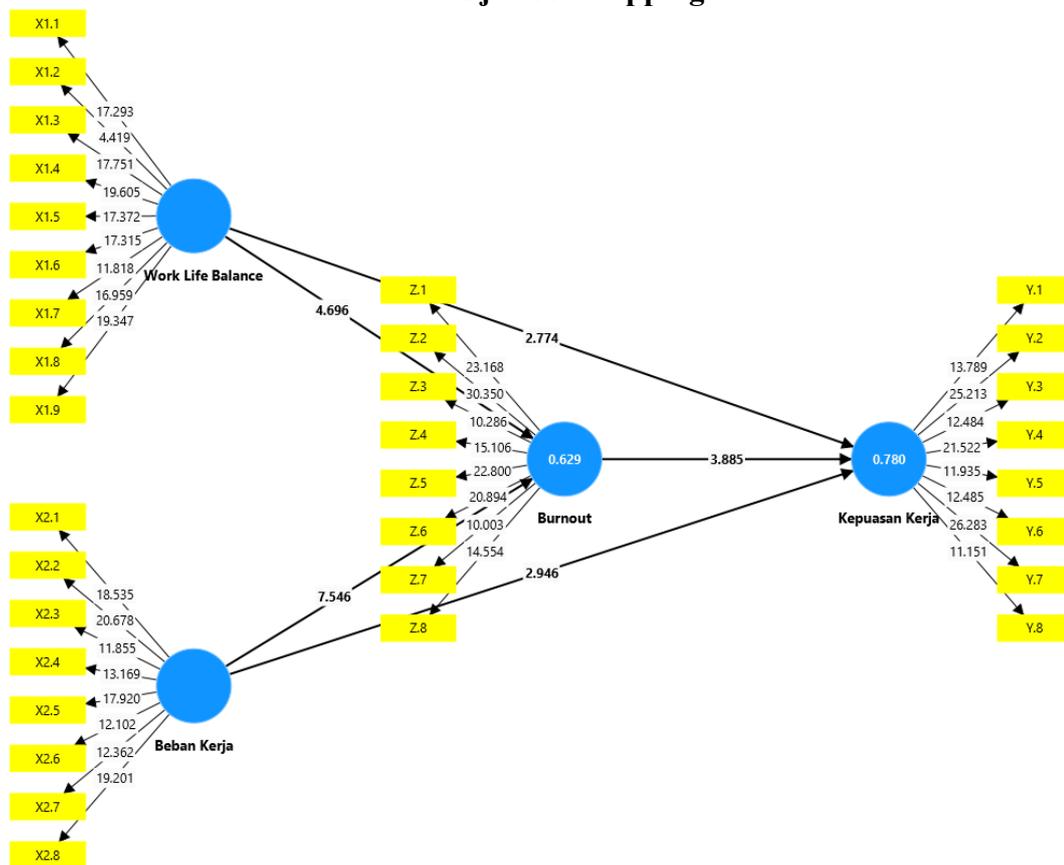
Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

$\geq 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsisten.

4.3.2 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *Outer Model*, berikutnya dilakukan pengujian model struktural (*Inner Model*). Pengujian *inner model* adalah pengembangan model berbasis konsep dari teori dalam rangka menganalisis pengaruh variabel eksogen dan endogen telah dijabarkan dalam kerangka konseptual. Tahapan pengujian terhadap *model structural (inner model)* dilakukan dengan langkah-langkah berikut ini:

Gambar 4.3
Hasil Uji Bootstrapping



Sumber: Data primer Diolah, 2025

Gambar 4.3 menunjukkan hasil uji *bootstrapping* pada model struktural menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Diagram ini mengilustrasikan hubungan antar variabel laten *Work Life Balance*, Beban Kerja, *Burnout*, dan Kepuasan Kerja, yang direpresentasikan oleh lingkaran biru. Panah antar variabel menunjukkan arah pengaruh, dengan nilai-nilai di atas garis panah merepresentasikan nilai statistik *t* (*t-statistic*) dari uji *bootstrapping* untuk menguji signifikansi jalur pengaruh tersebut. Nilai $t \geq 1,96$ menunjukkan bahwa pengaruh antar variabel signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Misalnya, pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Burnout* memiliki nilai *t* sebesar 4,096, yang berarti pengaruh tersebut signifikan. Demikian pula, nilai R^2 yang terdapat dalam lingkaran *Burnout* (0,629) dan Kepuasan Kerja (0,780) menunjukkan seberapa besar variabel tersebut dijelaskan oleh variabel-variabel sebelumnya. Secara keseluruhan, diagram ini menyajikan bukti statistik bahwa model yang diuji memiliki jalur-pengaruh yang signifikan dan dapat diandalkan untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian.

1. Nilai R-Square (R^2)

Melihat nilai R-Square yang merupakan uji *Goodness of Fit* model.

Tabel 4.13
Hasil Uji R-Square (R^2)

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
<i>Burnout</i>	0,629	0,613
Kepuasan Kerja	0,780	0,766

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji *R-Square* pada Tabel 4.13, penjelasan tiap variabel adalah sebagai berikut:

- 1) *Burnout*: Nilai *R-Square* untuk variabel *Burnout* adalah 0,629, yang menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan sekitar 62,9% dari variabilitas dalam data *Burnout*. Nilai *R-Square adjusted* sebesar 0,613 menunjukkan bahwa setelah mempertimbangkan jumlah variabel dalam model, proporsi variabilitas yang dijelaskan tetap signifikan. Ini menandakan bahwa model ini cukup baik dalam memprediksi tingkat *Burnout*, meskipun masih ada faktor lain yang mungkin mempengaruhi yang tidak tercakup dalam model.
- 2) Kepuasan Kerja: Untuk variabel Kepuasan Kerja, nilai *R-Square* adalah 0,780, yang berarti model mampu menjelaskan sekitar 78% dari variabilitas dalam data Kepuasan Kerja. Nilai *R-Square adjusted* sebesar 0,766 menunjukkan bahwa model tetap kuat dalam memprediksi Kepuasan Kerja, dengan proporsi variabilitas yang dijelaskan yang cukup tinggi. Ini menunjukkan bahwa model ini sangat efektif dalam menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.

2. F^2 Effect Size

Nilai *f-square* (f^2) menunjukkan besar pengaruh parsial masing-masing variabel prediktor terhadap variabel endogen. Berikut interpretasi mengenai nilai *f-square* (Ghozali, 2014):

- 1) Apabila nilai *f-Square* bernilai $\geq 0,35$, maka dapat diinterpretasikan bahwa *predictor* variabel laten memiliki pengaruh kuat.
- 2) Apabila nilai *f-Square* bernilai $0,15 \leq f \leq 0,35$, maka memiliki pengaruh medium.
- 3) apabila nilai *f-Square* bernilai $0,02 \leq f \leq 0,15$, maka memiliki pengaruh lemah.

Berikut hasil nilai f^2 masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen:

Tabel 4.14
Hasil Uji f^2 Effect Size

	f-square
Beban Kerja terhadap <i>Burnout</i>	0,758
Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja	0,196
<i>Burnout</i> terhadap Kepuasan kerja	0,405
<i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Bunout</i>	0,400
<i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja	0,185

Sumber: Data Diolah, 2025

Mengacu pada hasil uji *f-square* di Tabel 4.14, tingkat pengaruh antar variable dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Beban Kerja terhadap *Burnout*: Nilai *f-square* untuk pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout* adalah 0,758. Berdasarkan interpretasi Ghozali (2014), nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout* adalah kuat.
 - 2) Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja: Nilai *f-square* untuk pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah 0,196. Dengan nilai ini, pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dapat dikategorikan sebagai medium.
 - 3) *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja: Nilai *f-square* untuk pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja adalah 0,405. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja adalah kuat.
 - 4) *Work Life Balance* terhadap *Burnout*: Nilai *f-square* untuk pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Burnout* adalah 0,400. Dengan nilai ini, pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Burnout* juga dapat dikategorikan sebagai kuat.
 - 5) *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja: Nilai *f-square* untuk pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja adalah 0,185. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja adalah medium.
3. Q-Square (*Goodness of Fit Model*)
- Pengujian *Goodness of Fit Model* 86 *structural* pada *inner model* menggunakan nilai *predictive relevance* (Q^2). Nilai *Q-Square* lebih

besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Nilai *R-Square* tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji *Q-Square*

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SS/SS0)$
<i>Burnout</i>	400,000	215,989	0,460
Kepuasan Kerja	400,000	193,256	0,517

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji *Q-Square* pada Tabel 4.15, tingkat *predictive relevance* masing-masing variable endogen dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) *Burnout*: Hasil uji *Q-Square* untuk variabel *Burnout* menunjukkan nilai SSO (*Sum of Squares Observed*) sebesar 400,000 dan SSE (*Sum of Squares Error*) sebesar 215,989. Dengan menggunakan rumus $Q^2 = 1 - (SSE/SSO)$, kita mendapatkan nilai Q^2 sebesar 0,460. Nilai ini lebih besar dari 0, yang menunjukkan bahwa model memiliki nilai *predictive relevance* yang baik untuk variabel *Burnout*. Artinya, model ini mampu menjelaskan sekitar 46% variabilitas dalam data *Burnout*, menandakan bahwa model yang digunakan cukup efektif dalam memprediksi tingkat *Burnout*.
- 2) Kepuasan Kerja: Untuk variabel Kepuasan Kerja, nilai SSO adalah 400,000 dan SSE adalah 193,256. Dengan perhitungan yang sama, nilai Q^2 untuk Kepuasan Kerja adalah 0,517. Nilai

ini juga lebih besar dari 0, menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang baik untuk variabel ini. Dengan nilai Q^2 sebesar 0,517, model ini mampu menjelaskan sekitar 51,7% variabilitas dalam data Kepuasan Kerja. Ini menunjukkan bahwa model yang digunakan sangat efektif dalam memprediksi tingkat Kepuasan Kerja, memberikan keyakinan bahwa hubungan yang dianalisis dalam penelitian ini relevan dan signifikan.

4.4 Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Nilai estimasi untuk pengaruh jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikan pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan t-statistik pada algorithm *bootstrapping report*. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari t-tabel pada alpha 0,05 (5%) = 1,96. Kemudian t-tabel dibandingkan dengan t-hitung (t-statistik).

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Beban kerja terhadap <i>Burnout</i>	0,561	0,561	0,074	7,546	0,000
Beban Kerja terhadap kepuasan Kerja	-0,291	-0,288	0,099	2,946	0,003
<i>Burnout</i> terhadap kepuasan Kerja	-0,490	-0,492	0,126	3,885	0,000
<i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Burnout</i>	-0,408	-0,408	0,087	4,696	0,000

<i>Work Life Balance</i> terhadap kepuasan Kerja	0,253	0,263	0,091	2,774	0,006
--	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data Diolah, 2025

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis pada model struktural:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout*

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, dengan nilai koefisien sebesar 0,561, nilai *t-statistic* sebesar 7,546, dan *p-value* 0,000 ($< 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka tingkat *burnout* juga akan meningkat secara signifikan.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Koefisien pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh sebesar -0,291, dengan nilai *t-statistic* 2,946 dan *p-value* 0,003 ($< 0,05$), yang berarti hubungan ini bersifat negatif dan signifikan. Artinya, semakin berat beban kerja yang diterima oleh karyawan, maka tingkat kepuasan kerja mereka cenderung menurun.

3. Pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja

Nilai koefisien pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja adalah -0,490, dengan nilai *t-statistic* 3,885 dan *p-value* 0,000, yang menunjukkan hubungan negatif yang signifikan. Ini berarti bahwa *burnout* berperan menurunkan kepuasan kerja; semakin tinggi *burnout* yang dialami karyawan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dirasakan.

4. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Burnout*

Hasil analisis menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*, dengan nilai koefisien -0,408, *t-statistic* 4,696, dan *p-value* 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi seseorang, maka tingkat *burnout* yang dirasakan akan semakin rendah.

5. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja juga signifikan, dengan nilai koefisien 0,253, *t-statistic* 2,774, dan *p-value* 0,006. Ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi secara langsung dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung (*indirect*)

X terhadap Y melalui Z:

Tabel 4.17
Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Beban kerja terhadap <i>Burnout</i> melalui Kepuasan Kerja	-0,275	-0,278	0,088	3,108	0,002
<i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Burnout</i> melalui kepuasan Kerja	0,200	0,198	0,061	3,254	0,001

Sumber: Data Diolah, 2025

Merujuk pada hasil pengujian hipotesis yang tersaji pada Tabel 4.17, temuan-temuan utama dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Pengaruh tidak langsung Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui *Burnout*

Hasil menunjukkan bahwa *burnout* secara signifikan memediasi hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja, dengan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar -0,275, *t-statistic* sebesar 3,108, dan *p-value* 0,002 (< 0,05). Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dialami oleh karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat *burnout* yang dirasakan, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja. Dengan demikian, *burnout* menjadi mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana beban kerja dapat menurunkan kepuasan kerja secara tidak langsung.

2. Pengaruh tidak langsung *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja melalui *Burnout*

Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa *burnout* memediasi secara signifikan pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien 0,200, *t-statistic* 3,254, dan *p-value* 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *work life balance* yang dirasakan oleh karyawan, maka tingkat *burnout* cenderung menurun, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Dengan kata lain, *work life balance* tidak hanya memberikan dampak langsung, tetapi juga secara tidak langsung berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja melalui pengurangan *burnout*.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* (WLB) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Andrico Jaya Perkasa. Hal ini berarti bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan mereka dalam bekerja. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Greenhaus & Allen (2011) yang menyatakan bahwa *work life balance* mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan yang berkontribusi langsung pada kepuasan kerja.

Secara lebih konkret, pada lingkungan kerja PT. Andrico Jaya Perkasa yang bergerak di bidang produksi dan distribusi kopi, para karyawan menghadapi tekanan operasional harian dan target produksi yang cukup tinggi. Berdasarkan observasi dan tanggapan responden, salah satu keluhan utama adalah sulitnya membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Beberapa karyawan, terutama yang sudah berkeluarga, merasa bahwa waktu bersama keluarga terganggu akibat lembur atau shift kerja yang padat. Namun, ketika perusahaan mulai memberi fleksibilitas dalam penjadwalan kerja serta memberikan cuti tahunan yang layak, terdapat peningkatan positif dalam sikap kerja dan semangat karyawan.

Implikasi dari hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memprioritaskan kebijakan yang mendukung terciptanya *work life balance*. Misalnya dengan memperkenalkan sistem rotasi shift yang lebih

manusiawi, pemberian cuti yang proporsional, serta penguatan budaya kerja yang menghargai waktu pribadi. Langkah ini bukan hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berdampak langsung pada produktivitas dan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan keseimbangan hidupnya cenderung menunjukkan dedikasi lebih tinggi terhadap perusahaan dan memiliki kemungkinan lebih kecil untuk mengalami burnout.

Dengan demikian, perusahaan harus memandang *work life balance* bukan sekadar isu personal karyawan, tetapi sebagai elemen strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan. Investasi dalam kesejahteraan karyawan melalui kebijakan yang memperhatikan aspek keseimbangan hidup dapat menjadi salah satu kunci penting dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

Dalam perspektif Islam, keseimbangan ini tercermin pada anjuran untuk menunaikan kewajiban dunia tanpa mengabaikan akhirat Allah berfirman dalam Al-Quran surah Al-Jumu'ah ayat 9 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا
الْبَيْعَ ۗ ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ (سورة الجمعة: 9).

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, apabila diserukan azan untuk salat pada hari Jumat, maka bersegeralah kamu menuju zikir kepada Allah dan tinggalkanlah jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui". (QS. Al-Jumu'ah: 9).

Ayat di atas mengajarkan pentingnya menyeimbangkan antara aktivitas duniawi dan kewajiban spiritual. Dalam ayat ini, Allah memerintahkan orang-orang beriman untuk segera meninggalkan jual beli atau pekerjaan

ketika panggilan salat Jumat dikumandangkan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam Islam, meskipun bekerja dan mencari nafkah adalah hal yang mulia, kewajiban beribadah tetap harus menjadi prioritas. Konsep ini sejalan dengan prinsip *Work Life Balance*, di mana seseorang dianjurkan untuk tidak tenggelam sepenuhnya dalam kesibukan duniawi hingga melupakan aspek spiritual dan kebutuhan rohani. Dengan mengatur waktu antara bekerja dan beribadah, seseorang tidak hanya menjaga keseimbangan hidupnya, tetapi juga membangun kedekatan dengan Tuhan yang menjadi sumber segala rezeki. Ayat ini menjadi pengingat bahwa keberhasilan hidup tidak hanya diukur dari capaian materi, tetapi juga dari seberapa baik kita menjaga hubungan dengan Allah di tengah kesibukan dunia.

Ayat ini menekankan pentingnya jeda dari aktivitas pekerjaan untuk melaksanakan kewajiban spiritual. Hal ini menjadi dasar bahwa pekerjaan harus dibarengi dengan perhatian terhadap hak-hak spiritual dan waktu pribadi, Rasulullah SAW juga bersabda:

"Sesungguhnya tubuhmu mempunyai hak atasmu, matamu mempunyai hak atasmu, dan istrimu mempunyai hak atasmu" (HR. Bukhari no. 5199).

Hadis ini menunjukkan bahwa setiap aspek dalam kehidupan manusia, keluarga, dan spiritual mempunyai hak yang tidak boleh diabaikan. Dalam konteks manajemen perusahaan, hal ini berarti pentingnya mendukung karyawan agar tetap bisa menunaikan tanggung jawab pribadi, sosial, dan

spiritual mereka, agar tidak terjadi ketidakseimbangan yang berdampak negatif pada performa kerja.

Dengan demikian, manajemen PT. Andrico Jaya Perkasa diharapkan mampu memperhatikan kebijakan kerja yang lebih fleksibel, mendorong budaya kerja yang sehat, memberikan waktu istirahat yang memadai, serta mendukung kebutuhan spiritual dan keluarga karyawan. Dengan terciptanya *Work Life Balance* yang optimal, maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat, yang pada akhirnya juga berdampak positif pada loyalitas dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

4.5.2 Pengaruh Langsung Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Andrico Jaya Perkasa. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja mereka. Temuan ini konsisten dengan teori dari Kooij & Van de Voorde (2011), yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan stres dan menurunkan kesejahteraan psikologis, sehingga berakibat pada turunnya kepuasan kerja.

Penelitian oleh Widianoro dan Gaol (2024) mendukung hasil ini, di mana beban kerja yang tinggi tanpa dukungan organisasi yang memadai berpotensi menurunkan kepuasan kerja secara signifikan. Saputra (2021) juga menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres kerja kronis, sehingga menurunkan persepsi positif terhadap

pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi manajemen beban kerja, dengan memperhatikan kapasitas individu serta menyediakan sumber daya pendukung seperti pelatihan atau sistem pembagian kerja yang adil.

Dalam konteks PT. Andrico Jaya Perkasa yang bergerak di industri manufaktur kopi, beban kerja tinggi dirasakan khususnya oleh karyawan di divisi produksi, pengemasan, dan pengiriman. Berdasarkan hasil observasi dan tanggapan responden, beban kerja tidak hanya bersifat fisik seperti lamanya durasi kerja, tetapi juga tekanan pencapaian target produksi yang ketat, minimnya jeda istirahat, dan kurangnya rotasi kerja yang membuat tugas-tugas menjadi monoton dan melelahkan. Situasi ini diperparah oleh persepsi ketidakadilan terkait kompensasi, di mana sebagian karyawan merasa bahwa upah yang diterima tidak sebanding dengan jumlah dan tekanan pekerjaan yang diberikan.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya evaluasi ulang terhadap sistem pembagian tugas dan volume kerja yang dibebankan pada masing-masing karyawan. Manajemen PT. Andrico Jaya Perkasa sebaiknya mulai mempertimbangkan penggunaan standar beban kerja berdasarkan kemampuan dan efisiensi kerja individu. Selain itu, pemberian *reward* atau insentif tambahan bagi karyawan dengan beban kerja tinggi dapat menjadi bentuk penghargaan yang meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Di sisi lain, perusahaan juga dapat mengadopsi pendekatan ergonomis dan psikologis dalam menyusun sistem kerja, misalnya dengan menyusun *shift* kerja yang adil, menyediakan waktu istirahat yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung secara sosial. Karyawan yang merasa diperhatikan kesejahteraannya akan lebih mudah merasa puas, loyal, dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan produktivitas perusahaan tetap dapat tercapai secara optimal.

Dengan demikian, beban kerja yang terkelola dengan baik bukan hanya menurunkan potensi *burnout*, tetapi juga meningkatkan kualitas hubungan antara perusahaan dan karyawan dalam jangka panjang.

Dari perspektif Islam, pentingnya keseimbangan dalam bekerja ditegaskan dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 286, yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِكْرَامًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ (سورة البقرة: 286).

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir". (QS. Al-Baqarah:286).

Ayat ini memberikan prinsip dasar bahwa setiap beban yang diberikan kepada seseorang, termasuk dalam pekerjaan, harus sesuai dengan kapasitas dan kemampuannya. Islam mengajarkan bahwa pekerjaan adalah bagian dari ibadah, namun tetap harus mempertimbangkan batas kemampuan manusia agar tidak menyebabkan kerusakan fisik maupun mental. Dalam konteks ini, perusahaan seharusnya memperhatikan porsi pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, agar tidak melampaui batas kesanggupan mereka.

Dengan memperhatikan prinsip tersebut, PT Andrico Jaya Perkasa dapat mengelola beban kerja dengan lebih adil dan proporsional, sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, serta menjaga loyalitas karyawan dalam jangka panjang. Kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai keadilan dan kesejahteraan yang sejalan dengan ajaran Islam.

4.5.3 Pengaruh Langsung *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Burnout memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang mengalami *burnout* cenderung merasa kelelahan secara fisik dan emosional, kehilangan motivasi kerja, serta merasa tidak dihargai atas kontribusinya. Akibatnya, mereka mengalami penurunan kepuasan kerja. Guntur (2022) mengemukakan bahwa *burnout* yang tinggi menurunkan kepuasan kerja karena karyawan merasa tidak mampu menghadapi tekanan kerja yang terus-menerus. Dinda et al. (2023) juga

menemukan bahwa *burnout* secara signifikan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja

Temuan ini menguatkan pendapat Golembiewski et al. (1986) dalam teori *burnout* yang menyatakan bahwa kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya pencapaian pribadi merupakan komponen utama *burnout* yang berdampak langsung pada sikap individu terhadap pekerjaannya. Dalam konteks ini, *burnout* memengaruhi persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, tanggung jawab, dan motivasi, sehingga berimplikasi negatif terhadap kepuasan kerja.

Secara praktis, kondisi *burnout* yang tidak ditangani dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, meningkatnya stres, hingga keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*). Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi manajemen stres kerja yang efektif, termasuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, menjaga beban kerja tetap proporsional, serta memberikan dukungan psikologis kepada karyawan. Upaya-upaya ini diharapkan dapat menurunkan tingkat *burnout* dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Implikasinya, organisasi harus mampu mendeteksi dini gejala *burnout* serta memberikan intervensi yang tepat seperti konseling, penyesuaian beban kerja, atau program kesejahteraan karyawan untuk mencegah turunnya kepuasan kerja akibat *burnout*.

Fenomena *burnout* yang dialami manusia menunjukkan pentingnya menjaga keseimbangan dalam hidup. Islam sebagai agama *rahmatan lil*

'alamin telah memberikan panduan agar umatnya tidak larut dalam keputusan saat menghadapi tekanan hidup. Hal ini ditegaskan dalam Al-Qur'an Surah Az-Zumar ayat 53 berikut.

قُلْ يٰعِبَادِيَ الَّذِينَ أَسْرَفُوا عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ لَا تَقْنَطُوا مِن رَّحْمَةِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يَغْفِرُ
الدُّنُوبَ جَمِيعًا إِنَّهُ هُوَ الْعَفُورُ الرَّحِيمُ (سورة الزمر: 53).

Artinya: Katakanlah, “Wahai hamba-hamba-Ku yang melampaui batas terhadap diri mereka sendiri! Janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya Allah mengampuni dosa-dosa semuanya. Sungguh, Dialah Yang Maha Pengampun, Maha Penyayang.” (QS. Az-Zumar: 53)

Ayat ini mengajarkan bahwa manusia tidak boleh berputus asa, meskipun menghadapi kesulitan dan tekanan berat dalam hidup, termasuk tekanan pekerjaan. *Burnout* bisa membuat seseorang merasa tertekan dan kehilangan harapan, namun Allah mengajarkan bahwa dalam kondisi apapun, rahmat-Nya selalu luas dan ampunan-Nya tidak terbatas. Maka, dalam konteks *burnout*, ayat ini menjadi motivasi agar karyawan tetap menjaga semangat hidup, memohon pertolongan Allah, dan tidak larut dalam keputusan.

4.5.4 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui *Burnout* sebagai Pemediasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* memediasi secara signifikan pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Andrico Jaya Perkasa. Artinya, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi tidak hanya berdampak langsung terhadap kepuasan kerja, tetapi juga secara tidak langsung memengaruhi kepuasan tersebut

melalui pengurangan tingkat *burnout*. Ketika karyawan memiliki *work life balance* yang baik, tingkat kelelahan emosional dan mental mereka cenderung menurun, sehingga kepuasan kerja meningkat. Penelitian Aulia et al. (2024) membuktikan bahwa *work life balance* berperan penting dalam menekan *burnout* yang berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Selain itu, Lestiani et al. (2023) juga menemukan bahwa *work life balance* secara tidak langsung meningkatkan kepuasan kerja melalui motivasi kerja yang meningkat sebagai akibat dari *burnout* yang rendah

Kondisi di PT. Andrico Jaya Perkasa ini tercermin dari pengalaman karyawan di bagian produksi dan pengemasan yang memiliki jadwal kerja padat, terutama saat permintaan produk meningkat. Karyawan yang merasa waktu pribadinya terganggu, seperti tidak bisa berkumpul dengan keluarga atau tidak memiliki waktu istirahat yang cukup, mengaku mengalami kelelahan berkepanjangan. Gejala *burnout* seperti kehilangan motivasi, rasa cemas menjelang masuk kerja, hingga konflik kecil antarkaryawan menjadi indikator nyata yang diamati di lapangan.

Namun demikian, beberapa karyawan yang memiliki akses terhadap penyesuaian jadwal kerja, seperti fleksibilitas dalam jam masuk atau cuti bergilir, cenderung memiliki tingkat stres lebih rendah dan menunjukkan kepuasan kerja lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan *work life balance* yang efektif dapat menekan *burnout*, yang pada gilirannya memperkuat persepsi positif karyawan terhadap pekerjaannya.

Implikasi praktis bagi manajemen PT. Andrico Jaya Perkasa adalah perlunya kebijakan yang lebih serius dalam menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Manajemen dapat mempertimbangkan penerapan program *employee well-being*, seperti konseling kerja, program relaksasi, serta pengaturan ulang sistem kerja lembur yang selama ini sering menjadi pemicu kelelahan kronis. Selain itu, perusahaan dapat menjadwalkan evaluasi psikologis berkala untuk mendeteksi dini tingkat *burnout* yang dialami karyawan.

Kesimpulannya, *work life balance* tidak hanya penting secara langsung, tetapi juga krusial dalam mencegah dampak negatif psikologis berupa *burnout*. Dalam konteks PT. Andrico Jaya Perkasa, upaya menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan merupakan langkah strategis untuk menekan kelelahan kerja dan meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh.

Dalam perspektif Islam, pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan ibadah juga ditegaskan dalam Al-Qur'an. Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Jumu'ah ayat 9:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا
الْبَيْعَ ۗ ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ (سورة الجمعة: 9).

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, apabila diserukan azan untuk salat pada hari Jumat, maka bersegeralah kamu menuju zikir kepada Allah dan tinggalkanlah jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui". (QS. Al-Jumu'ah: 9).

Ayat ini mengajarkan bahwa sebanyak apapun aktivitas duniawi seperti bekerja, harus tetap diimbangi dengan memenuhi kewajiban spiritual,

sehingga tercipta keseimbangan hidup yang harmonis. Selain itu, dalam QS. Al-Baqarah ayat 286, Allah SWT juga berfirman:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya."

Ayat ini menjadi landasan penting dalam Islam bahwa beban kerja tidak boleh melebihi batas kemampuan manusia. Ini menegaskan pentingnya perusahaan untuk mengatur beban kerja karyawan agar tidak menyebabkan *burnout*, sehingga kepuasan kerja tetap terjaga. Dengan demikian, manajemen *work life balance* dan pencegahan *burnout* merupakan strategi penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Andrico Jaya Perkasa.

4.5.5 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui *Burnout* sebagai Pemediasi

Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi tidak hanya berdampak langsung menurunkan kepuasan kerja, tetapi juga memberikan pengaruh secara tidak langsung melalui peningkatan *burnout*. Artinya, beban kerja yang berlebihan cenderung meningkatkan kelelahan fisik dan emosional (*burnout*), yang kemudian berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, *burnout* berperan sebagai variabel perantara yang memperkuat dampak negatif beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil ini mendukung temuan dari Kooij & Van de Voorde (2011) yang menyatakan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas individu akan menimbulkan stres kronis, kelelahan kerja, dan menurunkan persepsi positif terhadap pekerjaan. Selain itu, hasil ini juga selaras dengan teori kelelahan kerja yang menekankan bahwa beban kerja berlebih akan menurunkan kualitas pengalaman kerja karyawan dan berdampak pada sikap negatif terhadap pekerjaan, termasuk menurunnya kepuasan kerja. Temuan ini juga diperkuat oleh Wahyuningrum dan Khan (2023) yang menyatakan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Stres kerja sebagai akar dari *burnout* memiliki peran penting dalam menjelaskan bagaimana tekanan pekerjaan dapat menurunkan persepsi positif karyawan terhadap pekerjaannya.

Dengan demikian, untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan perlu memperhatikan faktor burnout sebagai dampak tidak langsung dari beban kerja yang tidak terkelola dengan baik. Strategi yang dapat dilakukan meliputi pengelolaan beban kerja secara adil, pemberian waktu istirahat yang cukup, penyesuaian target kerja dengan kemampuan karyawan, serta penyediaan dukungan psikologis di lingkungan kerja.

Implikasi dari temuan ini menekankan pentingnya bagi organisasi, termasuk PT. Andrico Jaya Perkasa, untuk mengelola beban kerja secara proporsional dan adil. Beberapa strategi yang dapat dilakukan antara lain adalah mengevaluasi distribusi tugas secara berkala, menetapkan target

kerja yang realistis, memberikan ruang untuk pemulihan, serta menyediakan dukungan psikologis dan lingkungan kerja yang suportif. Dengan manajemen beban kerja yang efektif, perusahaan dapat menekan risiko *burnout*, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja dan mempertahankan karyawan yang produktif serta loyal.

Islam juga memberikan panduan tentang pentingnya keseimbangan dalam pekerjaan. Dalam Al-Quran, Allah berfirman:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya".

Ayat ini mengajarkan bahwa dalam menetapkan beban kerja, harus mempertimbangkan kemampuan manusia secara wajar. Menuntut karyawan melebihi batas kemampuan mereka bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam dan dapat menyebabkan kerusakan fisik maupun mental pada pekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan prinsip pembagian kerja yang adil, mempertimbangkan kapasitas manusia, agar karyawan tetap sehat dan puas dalam menjalankan pekerjaannya.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik serta pencegahan *burnout* adalah kunci penting untuk meningkatkan kepuasan kerja di PT Andrico Jaya Perkasa. Strategi yang dapat diterapkan antara lain adalah perbaikan sistem penggajian sesuai beban kerja, pemberian waktu istirahat yang cukup, penyediaan lingkungan kerja yang nyaman, serta pengembangan program dukungan psikologis bagi karyawan (Sundari & Meria, 2022). Dengan langkah-

langkah ini, perusahaan diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang lebih sehat, meningkatkan loyalitas, dan mengurangi tingkat *burnout* di kalangan karyawannya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai *work life balance*, beban kerja, *burnout*, dan kepuasan kerja karyawan di PT. Andrico Jaya Perkasa, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan terbukti meningkatkan rasa puas karyawan terhadap lingkungan kerja, tugas, serta tanggung jawab yang mereka jalani.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang menghadapi beban kerja tinggi, baik secara fisik maupun mental, cenderung mengalami penurunan semangat, kelelahan, serta ketidakpuasan terhadap pekerjaan.
3. *Burnout* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tingkat kelelahan emosional dan mental yang tinggi menyebabkan turunnya motivasi, loyalitas, serta kenyamanan kerja karyawan secara keseluruhan.
4. *Burnout* memediasi secara signifikan pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki *work life balance* baik cenderung mengalami *burnout* yang lebih rendah, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja secara tidak langsung.

5. *Burnout* juga memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Beban kerja yang berat meningkatkan risiko *burnout*, dan selanjutnya berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.2 Saran

Merujuk pada kesimpulan yang telah disampaikan, berikut ini adalah saran atau rekomendasi untuk penelitian selanjutnya:

1. Saran untuk Akademis

Penelitian selanjutnya disarankan untuk lebih mengeksplorasi peran *burnout* sebagai variabel mediasi, karena pendekatan ini masih jarang digunakan. Selain itu, perlu dilakukan penelitian di sektor lain di luar industri manufaktur pengolahan kopi agar hasilnya dapat digeneralisasi. Mengingat adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja, pengujian ulang dalam konteks yang berbeda juga sangat diperlukan.

2. Saran untuk Perusahaan (PT Andrico Jaya Perkasa)

Perusahaan sebaiknya menyusun strategi manajemen beban kerja yang realistis dan memperhatikan kapasitas individu. Selain itu, penting untuk menyediakan program dukungan psikologis dan kegiatan yang mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan, seperti pelatihan manajemen stres atau program *work life balance*. Perhatian serius terhadap *burnout* juga dapat menjadi investasi jangka panjang dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

3. Saran untuk Karyawan

Karyawan diharapkan lebih proaktif dalam mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Jika mengalami gejala *burnout*, karyawan disarankan untuk segera mencari bantuan atau berdiskusi dengan atasan agar bisa dicarikan solusi bersama. Menjaga kesehatan fisik dan mental juga merupakan bagian penting dalam menciptakan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Abdurahman, M., Somantri, A., & Muhidin, S. A. (2011). *Dasar-Dasar Metode Statistik Untuk Penelitian*.
- Albrecht, S., et al. (2020). "Employee Well-being Programs: Their Impact on Job Satisfaction." *Journal of Employee Engagement*.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur penelitian : Suatu pendekatan praktek*. Edisi revisi.
- Aulia, M., Rismansyah, R., & Maliah, M. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Palembang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 16639-16650.
- Bagia, I Wayan. 2015. *Perilaku Organisasi*. Penerbit: Graha Ilmu.
- Balaka, M. Y. (2022). Metode penelitian Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif, 1*, 130.
- Dewi, Nurul Ulfa, Fadhliah M. Alhadar, and Ikrima M. Mustafa. (2023). "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Pada Karyawan PT BNI Cabang Ternate." *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 12(03): 294–304.
- Dinda, A. D. C., Dyatmika, S. W., & Alam, W. Y. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv. Sinar Agung Ngoro Jombang. *Journal of Sustainability Business Research*, 4(4), 2746–8607.
- Fajriani, A., & Septiari, dovy. (2016). Workload on Employee Performance with Burnout. *Journal of Applied Accounting and Taxation Article History*, 1(1), 9–14.
- Fisher, G G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Jurnal of occupational health psychology*, 14(4), 441.
- Freudenbeger, H. J, (1974). Staff burn-out. *Jurnal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). "Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature." *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 1–16.
- Guntur, G. (2022). Pengaruh burnout terhadap job satisfaction pada karyawan

perbankan di Kalimantan Barat. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(03), 137.
<https://doi.org/10.26418/ejme.v10i03.55142>.

Gupta, V., & Kumar, S. (2022). "Managerial Support and Employee Job Satisfaction: The Role of Work-Life Balance." *Journal of Organizational Behavior*.

Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2019). Analisis Beban Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.

Hasibuan, P. S. M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hikmah, J. (2020). Paradigm. *Computer Graphics Forum*, 39(1), 672–673.
<https://doi.org/10.1111/cgf.13898>.

Hudson Highland Group. (2005). "The Case for Work-Life Balance – Closing the Gap between Policy and Practice" 20:20 Series- A Hudson Initiative to help business compete and succeed in the future.

Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99.
<https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>.

Irmadela, R. (2023). Pengaruh Burnout dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Toshiba Visual Media Network Indonesia).

Ivancevich, John M., Robert Konopaske, and Michael T. Matteson. (2006). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>.

Kementerian Agama Republik Indonesia. (2019). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI.

Kim, Y., & Lee, C. (2020). "Corporate Culture and Employee Job Satisfaction." *Journal of Management Studies*.

- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses.*
- Kooij, D., & Van de Voorde, K. (2011). "The Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction and Organizational Commitment." *European Journal of Work and Organizational Psychology.*
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Btn Syariah Kc Solo). *NISBAH: Jurnal Perbanka Syariah*, 8(1), 23–39. <https://doi.org/10.30997/jn.v8i1.5706>.
- Lee, Y., & Choi, S. (2021). "Burnout and Its Impact on Organizational Behavior: A Case Study." *Journal of Organizational Psychology.*
- Lesmana, I. S., Sumarsih, R. S., Listiawati, & Sari, D. P. (2023). Work Life Balance dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Tangerang. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, 3(1), 154–167. <https://doi.org/10.53067/ijebef>.
- Lestiani, I. D., & Purba, S. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Wanita Karier Selama Work From Home. *Prosiding Working Papers Series In Management*, 15(1), 1-18.
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. maharani(2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 80-98..pdf. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 19.
- Malino, D. S. D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar. *Niagawan*, 9(2), 94. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19034>.
- Meilia, D., Sijabat, R., & Utami, R. H. (2023). The Influence of Work Life Balance, Burnout and Job Satisfaction on Turnover Intention (Study of Female Medical Staff at Limpung Regional Hospital). *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(11), 1438–1448. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i11.4340>.
- Meyer, J. P., et al. (2022). "Employee Engagement and Job Satisfaction: The Role of Corporate Culture." *Journal of Management Studies*, 59(3), 752-777.
- Mochtar, T. D., & Nanis Susanti. (2022). the Effect of Quality Work Life,

- Employee Burnout, and Workload on Work-Life Balance of Work From Home Employees in Surabaya. *Journal Of Social Research*, 1(5), 341–351. <https://doi.org/10.55324/josr.v1i5.99>.
- Nawarcono, W. N., & Setiono, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja. *Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 161–174. <https://doi.org/10.51277/keb.v16i2.101>.
- Ningsih, S., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT BPR BKK Demak (Perseroda) Kab Demak. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 10(3), 315–323. <https://journals.ubmg.ac.id/index.php/JIMB/article/view/265>.
- Renanda, E. O., Indiworo, H. E. I., & Setyorini, N, (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT GMM BLORA. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 100-107.
- Riswani, R. (2018). Kejenuhan Di Kalangan Guru Bimbingan Dan Konseling Di Sman Provinsi Riau. *Educational Guidance and Counseling Development Journal*, 1(2), 92. <https://doi.org/10.24014/egcdj.v1i2.6142>.
- Robbins, S. P. (2009). *organisational behaviour in Southern Africa*. Pearson South Africa.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (Buku 1, edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat. hal 50
- Rondonuwu, F. A. (2018). *Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado*. 7(2), 30–38.
- Santi, Maya Weka, Nurhasmadiar Nandini, and Gamasio Alfiansyah. (2020). “The Effect Of Burnout Syndrome On Turnover Intention Using Organizational Commitment As An Intermediate Variable.” *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* 8(2).
- Santoso, A. D., & Setiani. (2022). Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Beban Kerja dan Kinerja Perawat Puskesmas Cemoro Donomulyo Malang. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis, dan Manajemen)*, 6(1), 185–196. <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v6i1.2349>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>.

- Satriansyah, H. (2016). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(2), 1–23.
- Schabracq, M., Winnubst, J. A., & Cooper, C. L. (Eds.). (2003). The handbook of work and health psychology (pp. 438-463). J. Wiley & Sons.
- Smith, R., & Johnson, K. (2023). "Work Flexibility and Job Satisfaction in a Remote Work Era." *Journal of Business Research*.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyowati, W. (2017). Buku Ajar Statistika Dasar. *Buku Ajar Statistika Dasar*, 14(1), 15–31. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>.
- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 14–29. <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785>.
- Taufiqillah, M., & Fasochah. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Kepuasa Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Perangkat Desa Kec Gemuh Kab. Kendal) . *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akutansi*, 45, 1–11.
- Veronica, A., Ernawati, Rasdiana, Abas, M., Yusriani, Hadawiah, Hidayah, N., Sabtohadhi, J., Marlina, H., Mulyani, W., & Zulkarnaini. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. PT. Global Eksekutif Teknologi. *Pt. Global Eksekutif Teknologi*, 1–169.
- Visionida, J. (2021). *Jurnal Visionida, Volume 7 Nomor 2, Desember 2021*. 7, 155–171.
- Wahyuningrum, E., & Khan, R. B. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada Generasi Z di DKI Jakarta. *Jurnal E-Bis: Ekonomi-Bisnis*, 7(1), 486–499. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i2.1236>
- Widiantoro, R., Gaol, P. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Perhubungan Darat. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6(1), 63–85. <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/757>.
- Yusuf, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Burnout dan

Quality Of Work Life terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Barat. *Indonesian Journal Of Business And Management*, 5(1), 111–127. <https://journal.uniku.ac.id/index.php/ijbe/article/view/4754>.

Yuwana, F., & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Bankaltimtaras Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda). *Journal of Business Management Education* |, 7(2), 1–7.

Zhang, X., et al. (2022). "Reducing Burnout through Organizational Intervention: A Study on Employee Job Satisfaction." *Journal of Occupational Health Psychology*.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* (WLB) DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN *BURNOUT*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. ANDRICO JAYA PERKASA
(AJP)

Kepada:

Bapak/Ibu/Saudara(i) yang terhormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir penelitian/skripsi Program Sarjana S1 di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dibutuhkan data dan informasi guna mendukung penelitian ini. Oleh sebab itu, saya Najwa Syifa selaku mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk menyempatkan waktu dalam mengisi angket yang telah disediakan. Segala jenis informasi yang diberikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak disebarluaskan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk mengisi angket ini, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

A. Identitas

1. Nama/Inisial :
2. Jenis kelamin :
3. Usia :
4. Unit/bagian :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Silahkan Bapak/Ibu/Saudara(i) isi pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada kotak jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara(i) pilih dan disesuaikan dengan pribadi masing-masing.

1. STS = Sangat Tidak Setuju

2. TS = Tidak Setuju
3. N = Netral
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

Kuesioner *Work Life Balance*

No	Pernyataan	Nilai				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki jam kerja yang fleksibel di tempat kerja					
2	Saya memiliki jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan					
3	Saya dapat membagi waktu antara pekerjaan, keluarga, maupun kegiatan lainnya.					
4	Saya dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya					
5	Saya dapat berperilaku profesional dalam bekerja					
6	Kehidupan pribadi saya berpengaruh terhadap timbulnya motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Saya memiliki pekerjaan yang baik sehingga menciptakan efek positif dalam pengembangan karir saya					
8	Saya bekerja dalam suasana yang mendukung aktivitas kehidupan pribadi saya					
9	Saya menyukai pekerjaan dan kehidupan pribadi yang saya jalani					

Kuesioner *Beban kerja*

No	Pernyataan	Nilai				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya mendapatkan pekerjaan yang dibebankan dengan arahan yang jelas					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan SOP					
3	Saya memiliki waktu istirahat yang cukup					
4	Saya bekerja sesuai dengan standar waktu yang sudah ditetapkan					
5	Saya mendapatkan target pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya					
6	Saya menerima target pekerjaan yang sesuai dengan jenis pekerjaan saya					
7	Saya mendapatkan fasilitas kerja yang mendukung dari perusahaan					
8	Saya bekerja di lingkungan yang mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan saya					

Kuesioner *Kepuasan kerja*

No	Pernyataan	Nilai				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa puas terhadap tugas-tugas yang saya selesaikan					
2	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada saya					
3	saya menerima jumlah gaji yang sesuai					
4	Saya mendapatkan tunjangan yang diberikan perusahaan					
5	Saya saling membantu dengan sesama teman kerja					
6	Saya saling memberi dukungan kepada sesama teman kerja					
7	Saya menghargai sikap sportif yang diberikan oleh atasan					
8	Saya memiliki atasan yang mampu mendengarkan dan memahami saya					

Kuesioner *Burnout*

No	Pernyataan	Nilai				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya mengalami kelelahan secara fisik					
2	Saya mengalami kelelahan secara emosional					
3	Saya memiliki sikap sinis terhadap orang-orang di lingkungan pekerjaan saya					
4	Saya cenderung tidak peduli terhadap penerima layanan					
5	Saya merasa mengurangi keterlibatan diri dalam bekerja					
6	Saya merasa tidak berdaya					
7	Saya merasa tidak mampu melakukan sesuatu yang bermanfaat					
8	Saya menganggap tugas-tugas yang dibebankan terlalu berlebihan sehingga saya tidak sanggup menerima tugas lainnya					

lampiran 2 Data Penelitian

X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9
1	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	1	4	5	5	4	4	5
4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	5	2	5	5	5	5	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	1	4	4	4	4	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	4	5	4	4
4	2	4	4	4	4	3	4	5
4	4	3	4	4	3	4	4	2
2	4	4	4	4	3	4	4	4
2	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	5	4	5
5	5	1	4	4	5	5	4	4
5	5	1	4	4	5	4	5	5
4	4	5	4	3	4	4	4	4
4	4	2	4	4	4	4	4	4
5	5	1	4	4	4	4	4	5
5	5	2	2	2	4	4	4	4
4	4	1	4	4	4	4	4	5
4	4	2	2	2	4	2	3	3
4	4	4	2	4	4	4	4	5
4	4	2	2	2	2	2	2	2
4	4	2	2	1	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	2	2	5	2	5	5	5
5	4	4	4	3	4	5	4	5
5	4	2	2	2	4	4	5	5
2	2	1	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	5	5	5
2	2	2	2	4	2	4	4	5
5	5	5	4	4	2	4	3	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4
2	4	2	2	4	4	4	5	5
2	4	2	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	4	4

5	5	2	2	4	4	4	4	4
5	5	1	5	5	2	5	4	4
5	5	1	5	5	2	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	2	4	4	5	5	5
2	2	2	4	4	2	2	4	4
5	5	2	4	4	4	4	4	3
4	5	2	2	4	5	4	4	5
4	4	1	1	4	2	4	4	5
5	4	4	5	5	5	5	4	4
5	5	2	5	5	2	5	4	4
2	4	2	4	5	4	5	5	5

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
4	4	5	4	4	5	5	4
5	5	4	3	4	4	5	5
5	5	4	4	4	2	4	3
5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4
5	5	4	4	2	2	4	5
4	4	5	5	5	5	4	3
4	4	4	4	4	4	3	4
5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	4
5	5	4	5	4	4	3	4
5	4	4	5	5	3	3	4
5	5	4	5	4	5	4	4
4	5	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	5	5	4
5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	2	2	4	5
3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4

5	5	4	5	5	5	4	3
4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4
5	5	4	4	4	4	5	4
4	5	4	4	5	5	4	4
5	5	4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	2	2	2	3	4	4
5	5	4	4	4	4	5	5
5	5	4	4	5	5	5	4
5	5	4	5	5	5	4	4
4	4	2	2	4	4	5	5
5	5	5	5	4	5	5	4
5	5	4	4	3	4	4	4
4	4	2	2	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3
5	5	4	4	4	4	4	5
5	5	2	2	2	4	5	5
4	4	3	4	5	5	5	5
5	5	4	5	2	2	4	4
5	5	4	5	5	4	4	4

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	4	4	1	1	5	5
5	5	4	3	4	4	5	4
5	5	4	4	2	2	4	4
4	5	4	4	2	2	3	4
5	5	4	4	2	2	5	5
5	5	4	4	2	2	4	4
4	5	4	4	3	2	3	4
4	4	4	3	4	4	5	5
4	4	4	4	2	4	4	5
4	4	5	4	5	5	4	4

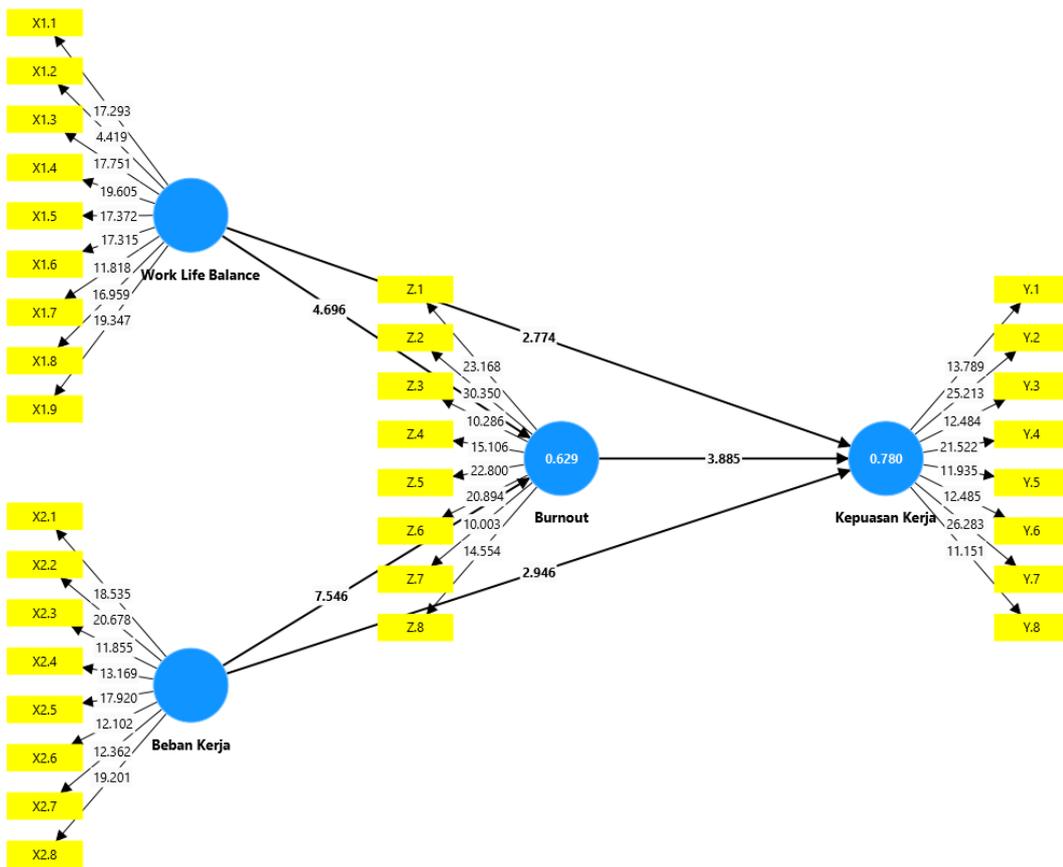
5	5	5	5	5	4	5	4
4	4	4	3	2	2	4	5
5	4	4	5	1	1	5	5
5	4	5	3	1	1	4	4
5	5	4	5	4	2	4	4
4	4	5	5	5	5	4	4
5	5	4	4	1	1	4	5
4	2	4	4	2	2	4	4
5	5	4	4	2	2	5	5
4	4	4	4	2	2	4	5
4	4	4	4	2	2	4	5
4	4	4	4	2	2	4	5
4	4	2	2	2	2	5	5
5	5	5	5	5	2	5	5
5	5	5	5	2	2	4	5
5	5	5	5	2	2	4	5
4	4	4	4	2	2	4	5
5	5	4	4	5	5	5	5
4	4	2	2	2	2	5	5
5	5	4	5	2	2	4	5
2	2	2	2	2	1	1	4
4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	3	4	2	4	4
4	4	4	4	2	2	5	5
4	4	3	4	2	2	5	5
4	4	2	2	5	5	5	5
4	4	4	4	2	2	4	4
5	5	4	4	2	2	5	5
5	5	4	4	2	2	5	5
5	5	2	2	4	4	5	5
4	4	4	4	5	5	4	4
5	5	4	4	2	2	5	5
4	4	2	2	4	4	5	5
4	4	4	3	2	2	4	5
4	4	2	2	2	2	5	5
4	4	2	2	5	5	5	5
5	5	2	2	2	2	5	5
5	5	4	4	2	2	5	5
5	5	4	4	2	2	5	5

Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8
4	5	1	1	1	1	1	1
1	1	1	4	4	4	3	1
2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	4	4	4	2	2	2
3	4	2	4	4	2	3	4
1	1	5	5	5	4	4	3
4	5	3	4	4	2	2	3
4	4	3	2	3	4	2	2
4	4	2	2	2	2	2	2
4	5	4	3	4	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	3	2	2	2
5	5	3	4	4	4	4	4
1	1	4	4	4	3	1	1
1	1	2	2	4	2	2	1
4	4	2	2	2	2	2	2
5	5	2	2	2	2	2	2
1	1	5	5	5	4	3	3
5	5	4	3	4	4	4	4
1	1	1	2	1	4	4	4
2	2	4	4	4	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	4	4	4	4	4
2	1	4	2	2	2	1	1
2	2	1	1	1	1	1	1
2	2	2	4	4	2	4	2
2	2	1	1	2	1	1	2
2	1	1	2	1	2	2	2
2	5	4	4	4	4	4	5
2	1	2	2	2	2	1	1
2	1	4	1	2	1	1	1
2	1	4	4	4	2	1	1
2	1	1	4	4	1	1	1
2	1	4	4	3	2	2	2
2	2	4	4	4	2	4	1
2	1	4	4	4	2	2	4
5	5	2	2	4	4	4	4
2	1	4	4	4	4	2	2
1	1	2	2	5	2	4	4

1	1	2	2	4	1	1	1
1	1	4	4	4	4	5	5
2	1	1	1	2	1	1	1
1	1	4	4	4	2	4	2
1	1	1	1	4	4	1	1
2	1	4	4	4	2	2	2
1	1	4	4	4	5	2	2
1	1	4	5	5	3	4	4
1	1	2	2	4	4	2	2
1	1	1	4	4	2	1	1
1	2	2	2	4	4	4	1

lampiran 3 Hasil Uji Menggunakan Software PLS

Outer Loading



Cross Loading

<u>Cross loadings</u>				
	Beban Kerja	Burnout	Kepuasan Kerja	Work Life Balance
X1.1	-0,185	-0,484	0,490	0,915
X1.2	0,001	-0,281	0,301	0,716
X1.3	-0,289	-0,471	0,595	0,869
X1.4	-0,466	-0,623	0,664	0,844
X1.5	-0,277	-0,547	0,538	0,928
X1.6	-0,232	-0,516	0,514	0,922
X1.7	-0,163	-0,487	0,470	0,872
X1.8	-0,225	-0,410	0,556	0,848
X1.9	-0,463	-0,623	0,665	0,847
X2.1	0,871	0,612	-0,623	-0,403
X2.2	0,843	0,516	-0,567	-0,165
X2.3	0,763	0,533	-0,580	-0,289
X2.4	0,849	0,559	-0,592	-0,176
X2.5	0,872	0,521	-0,555	-0,179
X2.6	0,805	0,681	-0,640	-0,381
X2.7	0,803	0,554	-0,537	-0,240
X2.8	0,846	0,602	-0,628	-0,281
Y.1	-0,597	-0,692	0,830	0,524
Y.2	-0,599	-0,721	0,882	0,641
Y.3	-0,625	-0,650	0,846	0,499
Y.4	-0,735	-0,802	0,867	0,563
Y.5	-0,499	-0,772	0,719	0,498
Y.6	-0,493	-0,596	0,782	0,408
Y.7	-0,578	-0,709	0,875	0,614
Y.8	-0,560	-0,583	0,814	0,419
Z.1	0,627	0,864	-0,757	-0,527
Z.2	0,547	0,893	-0,772	-0,550
Z.3	0,644	0,846	-0,675	-0,481
Z.4	0,616	0,879	-0,723	-0,513
Z.5	0,669	0,885	-0,775	-0,583
Z.6	0,465	0,843	-0,729	-0,473
Z.7	0,615	0,827	-0,656	-0,446
Z.8	0,590	0,869	-0,711	-0,483

R-Square

<u>Overview</u>		
	R-square	R-square adjusted
Burnout	0,629	0,613
Kepuasan Kerja	0,780	0,766

Construct Reliability Validity

<u>Overview</u>				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Beban Kerja	0,936	0,938	0,947	0,693
Burnout	0,951	0,953	0,959	0,746
Kepuasan Kerja	0,934	0,938	0,946	0,687
Work Life Balance	0,958	0,968	0,964	0,747

Outer Loading

<u>Matrix</u>				
	Beban Kerja	Burnout	Kepuasan Kerja	Work Life Balance
X1.1				0,915
X1.2				0,716
X1.3				0,869
X1.4				0,844
X1.5				0,928
X1.6				0,922
X1.7				0,872
X1.8				0,848
X1.9				0,847
X2.1	0,871			
X2.2	0,843			
X2.3	0,763			
X2.4	0,849			
X2.5	0,872			
X2.6	0,805			
X2.7	0,803			
X2.8	0,846			
Y.1			0,830	
Y.2			0,882	
Y.3			0,846	
Y.4			0,867	
Y.5			0,719	
Y.6			0,782	
Y.7			0,875	
Y.8			0,814	
Z.1		0,864		
Z.2		0,893		
Z.3		0,846		
Z.4		0,879		
Z.5		0,885		
Z.6		0,843		
Z.7		0,827		
Z.8		0,869		

lampiran 4 Jurnal Bimbingan



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

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 210501110031
Nama : Najwa Syifa
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Setiani, M.M
Judul Skripsi : PENGARUH WORK LIFE BALANCE (WLB) DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. ANDRICO JAYA PERKASA (AJP)

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	18 September 2024	Mengirim Outlen	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
2	2 Oktober 2024	Mengganti Judul	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
3	23 Oktober 2024	Konsultasi Proposal Skripsi Bab 1 Sampai Bab 3	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
4	30 Oktober 2024	Revisi Bab 1 Sampai Bab 3	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
5	6 November 2024	Konsultasi jumlah hipotesis dan revisi	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	22 November 2024	Acc Proposal	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
7	23 Januari 2025	Konsultasi Kuesioner	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
8	4 Maret 2025	konsultasi Bab 4	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
9	17 April 2025	Konsultasi Bab 5	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
10	14 Mei 2025	ACC Skripsi	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi

Malang, 14 Mei 2025
Dosen Pembimbing



Setiani, M.M

lampiran 5 Surat Keterangan 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 : Najwa Syifa
NIM : 210501110031
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* (WLB) DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. ANDRICO JAYA PERKASA (AJP)**

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
4%	3%	4%	3%

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

Malang, 15 Mei 2025

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

lampiran 6 Dokumentasi



lampiran 7 Biodata Peneliti



Nama : Najwa Syifa
TTL : Lestari Dadi, 3 Oktober 2004
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Dusun III Desa Lestari Dadi, Kecamatan Pegajahan,
Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara
No. Telepon : 083190149086
Email : najwasyifa774@gmail.com
Instagram : @_njwsyf

Pendidikan Formal

2008-2009 : TK. Annida Fajar Agung
2019-2015 : SD Negeri 105369 Lestari Dadi
2015-2018 : MTs Al-Washliyah 16 Pebaungan
2018-2021 : MAS Al-Washliyah 12 Pebaungan
2021-2025 : S1 Manajemen, UIN Malik Ibrahim Malang