

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT*
TERHADAP *EMPLOYEE WELL-BEING* DENGAN *HAPPINESS*
AT-WORK SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada karyawan *Startup* Kabupaten Sleman Yogyakarta)**

SKRIPSI



Oleh:

Ichsanul Fikri

NIM: 220501110132

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

2025

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT*
TERHADAP *EMPLOYEE WELL-BEING* DENGAN *HAPPINESS*
AT-WORK SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Karyawan *Startup* Kabupaten Sleman Yogyakarta)**

SKRIPSI

Diusulkan untuk Penelitian Skripsi pada
Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Negeri (UIN)
Maulana Malik Ibrahim Malang



Oleh

Ichsanul Fikri

NIM: 220501110132

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

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT*
TERHADAP *EMPLOYEE WELL-BEING* DENGAN *HAPPINESS*
AT-WORK SEBAGAI VARIABLE MEDIASI
(Studi Pada Karyawan *Startup* Kabupaten Sleman Yogyakarta)**

SKRIPSI

Oleh

Ichsanul Fikri

NIM : 220501110132

Telah Disetujui Pada Tanggal 17 Desember 2025

Dosen Pembimbing,



Syahirul Alim, M.M

NIP. 197712232009121002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP
EMPLOYEE WELL-BEING DENGAN *HAPPINESS AT-WORK*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA KARYAWAN
STARTUP KABUPATEN SLEMAN YOGYAKARTA)

SKRIPSI

Oleh

ICHSANUL FIKRI

NIM : 220501110132

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 23 Desember 2025

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1 Ketua Penguji

Dr. Romi Fasliah, S.Pd.I., M.Si

NIP. 197612212023211002



2 Anggota Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005



3 Sekretaris Penguji

Syahirul Alim, M.M

NIP. 197712232009121002



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Dr. Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ichsanul Fikri

NIM 220501110132

Fakultas : 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* DAN *BURNOUT* TERHADAP *EMPLOYEE WELL-BEING* DENGAN *HAPPINESS AT-WORK* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA KARYAWAN *STARTUP* KABUPATEN SLEMAN YOGYAKARTA) adalah karya saya sendiri bukan “duplikasi” dari orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “klaim” dari pihak lain bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau Pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian Surat Pernyataan yang saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 17 Desember 2025

Hormat Saya,



Ichsanul Fikri

NIM: 220501110132

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, penulis mempersembahkan karya skripsi ini sebagai wujud terima kasih kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang.

Atas limpahan rahmat, bimbingan, serta pertolongan-Nya. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, teladan terbaik bagi umat manusia dalam menapaki jalan kebenaran.

Skripsi ini penulis dedikasikan kepada Ayah dan Ibu tercinta, sumber kekuatan dan semangat dalam setiap perjuangan. Doa, kasih, dan pengorbanan yang tanpa henti mereka berikan, baik dalam bentuk moral maupun material, menjadi penerang di setiap tahap perjalanan hidup ini. Persembahan ini menjadi simbol kecil dari cinta dan perjuangan besar yang telah Ayah dan Ibu berikan. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada kakak-kakak tersayang atas dukungan, bantuan, dan semangat yang tidak pernah surut. Kehadiran kalian menjadi kekuatan besar yang membantu penulis menyelesaikan studi dalam tujuh semester.

Apresiasi yang mendalam penulis sampaikan kepada dosen pembimbing, Bapak Syahirul Alim, M.M., atas bimbingan yang sabar, bijaksana, dan penuh ketulusan. Setiap arahan, kritik, serta motivasi yang diberikan telah menjadi pendorong besar bagi penulis untuk terus belajar dan berkembang hingga karya ini terselesaikan. Akhirnya, terima kasih tertuju kepada diri sendiri yang telah bertahan, berjuang, dan tidak menyerah meski menghadapi berbagai rintangan.

HALAMAN MOTTO

ومن رام العلى من غير كد # اضاع العمر في طلب المحال

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, serta taufik-Nya yang memungkinkan penulis menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, para sahabat, dan seluruh umat yang istiqamah mengikuti sunnah beliau hingga akhir zaman.

Penulis menyadari bahwa proses penyusunan tugas akhir ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan, bantuan, dan pemikiran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan yang berbahagia ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si, selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.E.I, selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Dr. Setiani, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Dr.Muhammad Nanang Choiruddin, S.E., M.M, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen.
5. Dospem
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan dan wawasan selama masa perkuliahan.
7. Kepada Ayahanda H. Muttahid dan Ibunda Hj. Umi Salamah, serta seluruh kakak dan saudara penulis, terima kasih atas doa, semangat, serta dukungan moral maupun material yang tiada henti. Doa tulus dan kasih sayang kalian menjadi sumber kekuatan terbesar dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ucapan terima kasih yang mendalam juga penulis sampaikan kepada sahabat-sahabat di Program Studi Manajemen, komunitas Majelis Cangkir, HR Manajemen, serta teman-teman lainnya yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terima kasih atas kebersamaan, dorongan, dan semangat yang kalian berikan selama proses ini.

9. Secara khusus, penulis juga berterima kasih kepada sahabat tercinta dengan NIM 220501110128 yang telah menemani dalam setiap langkah penyusunan skripsi dan teman kos saya yaitu Mas Yasril yang menjadi sahabat perjuangan tugas akhir.
10. Penulis juga menyampaikan rasa terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, atas segala bentuk bantuan, dukungan, serta kontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki berbagai keterbatasan. Dengan penuh kerendahan hati, penulis sangat terbuka terhadap kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan karya di masa mendatang. Harapannya, skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri, para pembaca, serta masyarakat secara luas. Lebih dari itu, semoga karya sederhana ini menjadi amal yang bernilai dan mendapatkan ridha dari Allah SWT. Akhirnya, penulis memohon kepada Allah SWT agar setiap usaha dan jerih payah dalam proses ini dibalas dengan kebaikan yang berlipat, baik di dunia maupun di akhirat. Aamiin Ya Rabbal 'Alamin

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	1
ABSTRACT	2
الخلاصة.....	3
BAB 1 PENDAHULUAN	4
1.1 Latar belakang	4
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Penelitian Terdahulu	11
2.2 Kajian Teori	25
2.2.1. <i>Work Life Balance</i>	25
2.2.2. <i>Burnout</i>	29
2.2.3. <i>Employee Well-Being</i>	32
2.2.4. <i>Happiness At-Work</i>	35
2.3 Hubungan Antar Variabel	39
2.3.1. Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Employee Well-Being</i>	39
2.3.2. Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap <i>Employee Well-Being</i>	40
2.3.3. Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Employee Well-Being</i> dengan <i>Happines at-work</i> sebagai variabel mediasi	41

2.3.4.	Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap <i>Employee Well-Being</i> dengan <i>Happines at-work</i> sebagai variabel mediasi	42
2.5	Hipotesis Penelitian	44
BAB III METODE PENELITIAN		45
3.1	Jenis Penelitian	45
3.2	Lokasi Penelitian	45
3.3	Populas dan Sampel.....	45
3.3.1.	Populasi	45
3.3.2.	Sampel	46
3.3.3.	Teknik Pengambilan Sampel	46
3.4	Data dan Jenis Data	47
3.4.1.	Data Primer.....	47
3.4.2.	Data Sekunder	48
3.5	Teknik Pengumpulan Data	48
3.6	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	48
3.7	Skala Pengukuran	55
3.8	Analisis Data	56
3.8.1.	Analisis Deskriptif.....	56
3.8.2.	Pengolahan data PLS.....	56
3.8.3.	Uji Evaluasi Model.....	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		61
4.1.	Hasil Penelitian	61
4.1.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	61
4.1.2.	Deskripsi Karakteristik Responden	62
4.1.3.	Deskripsi Variabel	66
4.1.4.	Analisis Data Uji Kualitas Data (Outer Model)	70
4.1.5.	Analisis Data Evaluasi Model Struktural (Inner Model).....	74
4.1.6.	Uji Multikorelisanitas (VIF)	77
4.1.7.	Uji Hipotesis (Bostraping).....	79
4.2.	Pembahasan	84
4.2.1.	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> (X1) Terhadap <i>Employee Well-Being</i> (Y).....	84

4.2.2. Pengaruh <i>Burnout</i> (X2) Terhadap <i>Employee Well-Being</i> (Y).....	86
4.2.3. Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> (X1) Terhadap <i>Employee Well-Being</i> (Y) Melalui <i>Happiness At-Work</i> (Z)	87
4.2.4. Pengaruh <i>Burnout</i> (X2) Terhadap <i>Employee Well-Being</i> (Y) Melalui <i>Happiness At-Work</i> (Z).....	89
BAB V PENUTUP.....	91
5.1. Kesimpulan.....	91
5.2. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA.....	94
DAFTAR LAMPIRAN	104

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu	11
Tabel 2. 2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu	19
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir..	64
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Sektor StartUp	65
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	66
Tabel 4. 6 Interval Variabel Penelitian	67
Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Responden Variabel <i>Work-Life Balance</i> (X1).....	67
Tabel 4. 8 Distribusi Jawaban Responden Variabel <i>Burnout</i> (X2).....	68
Tabel 4. 9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Happiness At-Work (Z).....	68
Tabel 4. 10 Distribusi jawaban Responden Variabel Employee Well-Being (Y).	69
Tabel 4. 11 Nilai Loading Factor.....	71
Tabel 4. 12 Nilai Validitas Diskriminan	72
Tabel 4. 13 Nilai Reliabilitas Komposit dan Cronbach's Alpha	73
Tabel 4. 14 Nilai R-Square.....	74
Tabel 4. 15 Nilai F-Square	76
Tabel 4. 16 Nilai Statistik Kolinearitas	77
Tabel 4. 17 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (Direct Effect)	80
Tabel 4. 18 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect).....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	44
Gambar 3. 2 Pengukuran Skala Likert	56
Gambar 4. 1 Model Pengujian Hipotesis	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Biodata Peneliti	104
Lampiran 2: Kuesioner Penelitian.....	105
Lampiran 3: Hasil dan Data Kuesioner.....	110
Lampiran 4: Hasil Uji Smart PLS 3	125
Lampiran 5: Jurnal Bimbingan.....	131
Lampiran 6: Bebas Plagiarisme	133

ABSTRAK

Fikri, Ichsanul 2025, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh *Work-Life Balance* Dan *Burnout* Terhadap *Employee Well-being* Dengan *Happiness At-Work* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan *Startup* Kabupaten Sleman Yogyakarta)”

Pembimbing: Syahrul Alim, M.M Kata

Kunci: *Work-Life Balance*, *Burnout*, *Employee Well-being*, *Happiness At-Work*

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara kesejahteraan karyawan startup, keseimbangan kerja-kehidupan, kelelahan kerja, dan kebahagiaan di tempat kerja di Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Topik penelitian ini adalah perusahaan startup yang dinamis, dan meneliti hubungan antara keseimbangan kerja-kehidupan, stres terkait pekerjaan, kebahagiaan di tempat kerja, dan kesejahteraan karyawan. Strategi kuantitatif digunakan bersama dengan metode penelitian eksplanatori untuk mengumpulkan data melalui kuesioner survei yang menggunakan skala Likert. Karyawan *startup* di Kabupaten Sleman menjadi subjek penelitian ini, yang menggunakan teknik sampling purposive. Untuk studi ini, kami menggunakan SmartPLS 3 untuk melakukan Structural Equation Modeling (SEM) pada data yang dikumpulkan, yang memungkinkan kami menganalisis korelasi langsung dan tidak langsung antara variabel. Data menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan dipengaruhi secara positif oleh keseimbangan kerja-kehidupan, dan secara negatif oleh *Burnout*. Kami menemukan bahwa Kebahagiaan di Tempat Kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara Keseimbangan Kerja-Kehidupan, Kesejahteraan Karyawan, dan *Burnout*, memperkuat yang pertama dan mengurangi yang terakhir. Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan bagi upaya pembuat kebijakan di perusahaan startup dengan mendukung keseimbangan kerja-kehidupan dan mengurangi risiko *Burnout* untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Manajemen sumber daya manusia di industri startup yang dinamis juga dapat memperoleh manfaat dari hasil ini.

ABSTRACT

Fikri, Ichsanul 2025, THESIS. Title: "THE EFFECT OF *WORK-LIFE BALANCE* AND *BURNOUT* ON *EMPLOYEE WELL-BEING* WITH *HAPPINESS AT WORK* AS A MEDIATING VARIABLE (A STUDY OF *STARTUP* EMPLOYEES IN SLEMAN REGENCY, YOGYAKARTA)"

Advisor: Syahrul Alim, M.M

Keywords: *Work-Life Balance*, *Burnout*, *employee well-being*, *happiness at work*

This study aims to analyze the effect of *Work-Life Balance* and *Burnout* on employee well-being with happiness at work as a mediating variable among startup employees in Sleman Regency, Yogyakarta. This study examines the relationship between *Work-Life Balance*, work-related stress, happiness at work, and employee well-being in the context of dynamic startup companies. Using a quantitative approach with an explanatory research method, data was collected through a survey using a Likert scale questionnaire. The research population consisted of startup employees in Sleman Regency, with sampling using purposive sampling. The data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with the help of SmartPLS 3 software to evaluate the direct and indirect relationships between variables.

The results showed that *Work-Life Balance* had a positive effect on employee well-being, while *Burnout* had a negative effect. Happiness at work was found to act as a mediator that strengthened the relationship between *Work-Life Balance* and employee well-being, as well as reducing the negative impact of *Burnout*. This study makes an important contribution to startup companies in designing policies that support *Work-Life Balance* and reduce the risk of *Burnout* to improve employee well-being. These findings also provide a new perspective on human resource management in the dynamic startup sector.

الخلاصة

تأثير التوازن بين العمل والحياة والإرهاق على رفاهية الموظفين مع السعادة في العمل " فيكري، إيشانول 2025، أطروحة. العنوان المشرف: شاهرول عليم، ماجستير في إدارة (كمغبر وسيط) دراسة عن موظفي الشركات الناشئة في مقاطعة سليمان، يوجياكارتا التوازن بين العمل والحياة الشخصية، الإرهاق، رفاهية الموظفين، السعادة في العمل: الأعمال الكلمات المفتاحية

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير التوازن بين العمل والحياة الشخصية والإرهاق على رفاهية الموظفين مع السعادة في العمل كمغبر وسيط بين موظفي الشركات الناشئة في مقاطعة سليمان، يوجياكارتا. تبحث هذه الدراسة العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة، والإجهاد المرتبط بالعمل، والسعادة في العمل، ورفاهية الموظفين في سياق الشركات الناشئة الديناميكية. باستخدام نهج كمي مع طريقة بحث تفسيرية، تم جمع البيانات من خلال استبيان باستخدام مقياس ليكرت. تألفت عينة البحث من موظفي الشركات الناشئة في (SEM) مقاطعة سليمان، مع أخذ العينات باستخدام العينات الموجهة. تم تحليل البيانات باستخدام نموذج المعادلات الهيكلية. لتقييم العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات SmartPLS 3 بمساعدة برنامج أظهرت النتائج أن التوازن بين العمل والحياة كان له تأثير إيجابي على رفاهية الموظفين، في حين أن الإرهاق كان له تأثير سلبي. وجد أن السعادة في العمل تعمل كوسيط يعزز العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة ورفاهية الموظفين، فضلاً عن تقليل التأثير السلبي للإرهاق. تقدم هذه الدراسة مساهمة مهمة للشركات الناشئة في تصميم سياسات تدعم التوازن بين العمل والحياة وتقلل من خطر الإرهاق. لتحسين رفاهية الموظفين. توفر هذه النتائج أيضاً منظوراً جديداً لإدارة الموارد البشرية في قطاع الشركات الناشئة الديناميكي.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Seiring dengan berkembangnya industri di Indonesia, terutama di sektor teknologi dan digital, fenomena *startup* semakin marak di berbagai daerah, dan kota-kota besar. *Startup* menawarkan peluang pekerjaan yang dinamis dan fleksibel, yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui suasana kerja yang lebih santai dan adaptif. Namun, di balik fleksibilitas tersebut, terdapat tantangan yang tidak dapat diabaikan bagi karyawan pada perusahaan *startup*. Pertumbuhan *startup* yang cepat menghadirkan tantangan terkait keberlanjutan bisnis dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja *startup* yang mempunyai karakteristik fleksibel, dinamis, penuh tekanan, dan menuntut kecepatan yang dimana sering memengaruhi *work-life balance*, meningkatkan risiko *burnout*, dan nantinya berdampak pada *employee well-being*.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan *startup*, khususnya di Indonesia, terkait dengan sistem kerja yang memberikan fleksibilitas. Fleksibilitas yang seharusnya menjadi keuntungan dalam bekerja di perusahaan *startup*, justru sering menjadi keluhan bagi para karyawan. Fleksibilitas Seharusnya menjadikan *work-life balance* yang baik, namun pada realitanya, fleksibilitas yang terjadi di *startup* menjadi faktor terjadinya *work-life balance* yang tidak seimbang yang nantinya secara tidak langsung berdampak terhadap *employee well-being*. Menurut Anandani & Rahmasari, (2022) meskipun *startup* di Indonesia dikenal fleksibel, praktiknya sering menimbulkan beban kerja berlebihan, tugas mendadak di luar *job description*, jam kerja panjang, dan minimnya waktu istirahat. Kondisi ini menciptakan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dapat menurunkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Selain itu ciri pada perusahaan *startup* adalah jam kerja yang tinggi. Penelitian oleh (Anandani & Rahmasari, 2022) pada karyawan perusahaan *startup* X mengonfirmasi bahwa hal ini disebabkan oleh tidak adanya jam kerja yang pasti dan sistem libur akhir pekan yang jelas. Karyawan sering kali dihadapkan pada situasi di mana mereka harus mengejar target, yang membuat mereka bekerja di

luar jam kerja standar. Hal ini sejalan dengan penelitian Chao (2018) dalam (Ramadhanti et al., 2022) yang menyatakan bahwa perusahaan *startup* membutuhkan sistem kerja yang selalu adaptif dan terus berkembang untuk menyesuaikan dengan permintaan pasar. Pola kerja seperti ini mengharuskan karyawan untuk melakukan banyak tugas sekaligus (*multitasking*) dan bekerja lebih keras untuk memenuhi kebutuhan perusahaan, yang akhirnya menjadi beban kerja. karyawan yang menghadapi beban kerja berlebihan (*workload*) berisiko mengalami kejenuhan akibat banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus ditanggung. Menurut Maslach et al. (2001) dalam (Elvis et al., 2022), *burnout* berdampak negatif terhadap *employee well-being*, baik secara psikologis, fisiologis, maupun perilaku. Stres berkepanjangan menyebabkan berkurangnya energi, motivasi, dan ketahanan mental, yang memicu gangguan emosional, fisik, serta penurunan kinerja Jones et al., dalam (Sundari & Meria, 2022) Lingkungan kerja di perusahaan *startup*, meskipun dianggap ideal untuk pengembangan keterampilan, justru sering membuat karyawan merasa kewalahan dan kelelahan.

Sebagai Provinsi besar dengan jumlah empat kabupaten dan satu kota, Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki basis *startup* dan talenta muda yang berkontribusi khususnya di wilayah Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Menurut databoks (2021) Yogyakarta menjadi salah satu wilayah persebaran terbesar nomer empat dengan total 85 *startup* yang tercatat di databoks, dan 44 untuk wilayah sleman yang tercatat di data jobstret. Kabupaten Sleman, DI Yogyakarta, menunjukkan potensi ekonomi yang signifikan. Perekonomian Sleman merupakan yang terbesar di DI Yogyakarta pada tahun 2020 dengan PDRB mencapai Rp45,83 triliun. Sektor industri pengolahan menjadi penopang terbesar, disusul konstruksi. Pada tahun 2024, sektor informasi dan komunikasi menyumbang kontribusi terbesar pada PDRB Sleman, mencapai 14,65% artinya sleman menjadi salah satu pendorong ekosistem di wilayah Yogyakarta. Selain itu, DIY juga merupakan basis bagi kalangan mahasiswa dan fresh graduate yang berorientasi pada teknologi dan inovasi. Menurut Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) DIY, 2023, sekitar 29,75% tenaga kerja formal di DIY merupakan Generasi Z (lahir tahun 1997–2012). Komposisi ini menjadikan Sleman Yogyakarta salah satu daerah dengan dominasi

tenaga kerja muda tertinggi di Indonesia. *Startup* di Sleman Yogyakarta umumnya bergerak di sektor teknologi pendidikan (*edtech*), pertanian digital (*agtech*), dan gamifikasi (*gamification*), yang tumbuh beriringan dengan peningkatan literasi digital masyarakat dan dukungan ekosistem kampus. *Startup* seperti Jala Tech, Skuling, dan GuruInovatif menjadi contoh perusahaan rintisan berbasis inovasi yang menawarkan peluang pengembangan diri bagi tenaga kerja muda, namun juga menghadirkan tantangan tersendiri dalam manajemen sumber daya manusia.

Startup mempunyai karakteristik fleksibel dalam jam kerja. Menurut dalam penelitian (Arditya Afrizal Mahardika et al., 2022) 45% generasi Z menginginkan fleksibilitas dalam pekerjaan mereka, dan 69% lebih memilih untuk tidak selalu berada di kantor. Konsep fleksibilitas kerja memberikan generasi Z kebebasan untuk mengatur *work-life balance* mereka. (Sariani et al., 2024) menambahkan bahwa pengaturan fleksibel ini memungkinkan generasi Z untuk terus berkembang dan menyesuaikan pekerjaan dengan gaya hidup mereka. Dengan adanya fleksibilitas, karyawan dapat menentukan jam kerja dan memilih lokasi kerja, apakah dari rumah atau tempat lainnya. Penerapan fleksibilitas kerja dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan produktivitas, terutama di sektor digital yang berkembang pesat. Saat ini, banyak karyawan beralih dari pengaturan kerja konvensional menuju model kerja yang lebih fleksibel (Pradipta & Martdianty, 2023)

Generasi Z memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari generasi sebelumnya. Mereka cenderung menuntut keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*), fleksibilitas waktu kerja, serta lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental dan aktualisasi diri. Menurut (Arditya Afrizal Mahardika et al., 2022) Gen Z menempatkan kebahagiaan di tempat kerja (*happiness at work*) sebagai salah satu indikator utama keberhasilan karier. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa lingkungan *startup* yang cepat berubah dan penuh tekanan justru berpotensi menimbulkan *burnout*, terutama karena jobdesk yang tidak stabil, beban kerja tinggi, dan tuntutan multitasking (Pusparani & Tandelilin, 2025). Kondisi ini menjadikan penelitian mengenai *work-life balance*, *burnout*, dan *employee well-being* pada karyawan Gen Z di *startup* Sleman

Yogyakarta menjadi sangat relevan. Fenomena ini tidak hanya berkaitan dengan kesejahteraan individu, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap keberlanjutan ekosistem *startup* di daerah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman empiris dan teoretis tentang bagaimana faktor keseimbangan kerja dan kelelahan psikologis memengaruhi kesejahteraan dan kebahagiaan kerja generasi muda dalam konteks perusahaan rintisan di Yogyakarta.

Secara empiris, berbagai penelitian mendukung hubungan ini, (Rahmi et al., 2021) mengungkapkan bahwa *work-life balance* juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological well-being*. Penelitian oleh (Gunawan & Rohinsa, 2021) *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan mediasi *subjective well-being* pada PT. Biofarma. Menurut penelitian (Jannata & Perdhana, 2022) *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* melalui *employee engagement*. Penelitian oleh (Aura et al., 2025) hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 44,3% terhadap kepuasan kerja dan dampaknya akan berpengaruh meningkatkan *well-being* pada mayoritas responden Gen Z stratup Bekasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fadhila et al., 2025) menunjukkan bahwa secara terpisah, Work Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di PT. Candra Broadcast Mediantara. (Shafa Arina Darmawan & Dinda Dwarawati, 2023) serta (Zhang et al., 2023) menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan kerja dan kesejahteraan karyawan. Sebaliknya, (Dato Mansor & Mohamed, 2024) menunjukkan bahwa *Burnout* memiliki efek negatif terhadap kesejahteraan psikologis, yang dapat diminimalkan melalui peningkatan kebahagiaan kerja. Dengan demikian, *happiness at work* menjadi mekanisme mediasi yang menjelaskan bagaimana keseimbangan kerja dan tekanan psikologis memengaruhi kesejahteraan secara menyeluruh.

Penelitian lain mengatakan *work-life balance* tidak signifikan seperti penelitian oleh (Maulana Akbar et al., 2025) menunjukkan bahwa meskipun *work-life balance* mampu menurunkan *job stress*, dampaknya terhadap *well-being* secara

langsung tidak signifikan. Penelitian lain oleh (Khansa & Pratma, 2025) *work-life balance* berpengaruh positif dan tidak signifikan Terhadap Kesajteraan Karyawan.

Selain *work-life balance*, kajian empiris terkait *burnout*. Menurut penelitian (Wahyu Lely Hana Setyanti & Rana Fagastia, 2021) *burnout & workload* berpengaruh negatif & signifikan terhadap performa pada karyawan bank jatim jember. Penelitian yang dilakukan oleh (Saraun & Ambarwati, 2022) menemukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dan *burnout* pada pekerja PT PGE Area Lahendong. Dalam penelitian (Sunaryo, Winda Ardiani, 2024) yang dilakukan ditemukan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kesejahteraan (*well-being*). Pada penelitian lain oleh (Ali et al., 2023) *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pada PT. Bank Sumut Medan.

Menurut (Khoirunnisa Amalia & Parwoto, 2022) *work-life balance* mampu meningkatkan kebahagiaan karyawan, sedangkan *Burnout* menurunkannya, dengan demikian, *employee well-being* mencakup pencapaian kehidupan yang bermakna, optimisme, pertumbuhan, dan *happiness at work*. Beban kerja mental berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini menjadi penting dan unik secara kontekstual, karena berfokus pada Generasi Z yang bekerja di *startup* Yogyakarta, di mana dinamika fleksibilitas kerja dan tekanan kinerja berjalan berdampingan. Kajian ini diharapkan tidak hanya memperkaya literatur akademik pada bidang sumber daya manusia mengenai hubungan antara *work-life balance*, *burnout*, *happiness at work*, dan *employee well-being* tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi perusahaan rintisan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan psikologis dan kebahagiaan karyawan sebagai fondasi keberlanjutan bisnis di era digital.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Employee Well-Being*?
2. Apakah *Burnout* berpengaruh terhadap *Employee Well-being*?
3. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Employee Well-Being* dengan *Happiness At-Work* sebagai variabel mediasi?
4. Apakah *Burnout* berpengaruh terhadap *Employee Well-Being* dengan *Happiness At-Work* sebagai variabel mediasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee Well-Being*.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Burnout* terhadap *Employee Well-Being*.
3. Untuk menguji dan menganalisis peran *Happiness At-Work* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Employee Well-Being*.
4. Untuk menguji dan menganalisis peran *Happiness At-Work* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Burnout* dan *Employee Well-Being*.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi peneliti, sebagai bahan untuk memperluas wawasan dan pengetahuan serta sebagai syarat kelulusan.
 - b. Bagi akademisi, sebagai bahan literatur yang menunjang kegiatan akademik khususnya pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan *Work-Life Balance*, *Burnout*, *Employee well-being* dan *Happines at-work*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan *startup* di Kabupaten Sleman Yogyakarta untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *employee well-being*. Selain itu, hasil penelitian dapat menjadi acuan bagi HR dalam merancang strategi peningkatan *happiness at work* serta retensi karyawan Gen Z. Penelitian ini juga bertujuan meningkatkan kesadaran karyawan tentang pentingnya menjaga *Work-Life Balance* dan kesehatan mental, sekaligus memberikan informasi bagi pembuat kebijakan dalam mendukung ekosistem kerja *startup* yang sehat dan berkelanjutan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa studi sebelumnya yang memberikan konfirmasi dan bukti menjadi landasan bagi studi ini. Di bawah ini, para peneliti telah menyertakan sejumlah temuan dari studi sebelumnya yang relevan dengan topik atau faktor yang sedang diteliti.

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian, Nama dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1.	<i>The Effect of Work Life Balance on Employee Performance through Subjective Well Being – Employees at PT. Biofarma (Persero)</i> (Gunawan & Rohinsa, 2021)	Varabel Bebas: <i>Work-Life Balance</i> Variabel Terikat: <i>Subjective Well-Being; Employee Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Teknik Analisis Data: SEM-Pls • Objek: 33 karyawan tetap di PT Biofarma • Teknik Pengambilan Data: Kuesioner (<i>skala Likert</i>), wawancara, dokumentasi 	Penelitian ini menunjukkan bahwa: a) Ditemukan bahwa <i>Work-Life Balance</i> memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan dengan mediasi <i>subjective well-being</i> ; artinya WLB subjektif well being performa karyawan.
2	<i>Influence of Burnout, Workload and Work-Life Balance on Employee Performance</i> (Sri Wahyu Lely Hana Setyanti dkk., 2021)	Varabel Bebas: <i>Burnout; Workload; Work-Life Balance</i> <i>Employee Performance</i> Variabel Terikat: <i>Employee Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Teknik Analisis Data: n=58; teknik sampel census karena populasi kecil • Objek: 58 Karyawan Bank Jatim Jember • Teknik Pengambilan Data: analisis 	Penelitian ini membuktikan bahwa: a) <i>Burnout & workload</i> berpengaruh negatif & signifikan terhadap performa b) <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif & signifikan

No	Judul Penelitian, Nama dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
			regresi linier berganda wawancara, dokumentasi	terhadap performa.
3	Analisis Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> dengan <i>Job Satisfaction</i> Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Barata Indonesia) Alfiya Jannata & Mirwan Surya Perdhana (2022)	Variabel Bebas: <i>Work-Life Balance</i> Variabel Intervening: <i>Job Satisfaction</i> Variabel Terikat: <i>Employee Engagement</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Teknis Analisis Data: teknik sampling simple random • Objek: sampel 109 karyawan PT Barata Indonesia • Teknik Pengambilan Data: kuesioner. 	Penelitian ini membuktikan bahwa: a) <i>Work-Life Balance</i> mempunyai pengaruh terhadap <i>employee engagement</i> , dengan <i>job satisfaction</i> sebagai variabel <i>intervening</i> .
4	<i>Work-Life Balance</i> berpengaruh terhadap <i>job satisfaction</i> melalui <i>employee engagement</i> (PT. Pos Indonesia) Muhibbatul Khoiro & Agus Frianto (2022)	Variabel Bebas: <i>Work-Life Balance</i> Variabel Intervening: <i>Employee Engagement</i> Variabel Terikat: <i>Job Satisfaction</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Teknis Analisis Data: Regresi Linier Berganda • Objek: Karyawan PT. Pos Indonesia • Teknis Pengambilan Data: Survei 	Penelitian ini membuktikan bahwa: a) <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i> melalui <i>employee engagement</i> .
5	Pengaruh <i>Human Relation</i> , Beban Kerja Mental dan <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja pada Karyawan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Manado (R. Sondakh, G.M. Sendow, G.G. Lumintang, 2023)	Variabel Bebas: <i>Human Relation</i> , Beban Kerja Mental <i>Work-Life Balance</i> Variabel Terikat: Kebahagiaan di Tempat Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Teknis Analisis Data: Regresi Linier Berganda • Objek: Karyawan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Manado 42 responden (sampling jenuh) • Teknis Pengambilan Data: IBM SPSS v26 	Penelitian ini membuktikan bahwa: a) <i>Human relation</i> berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja. b) Beban kerja mental berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja.

No	Judul Penelitian, Nama dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
				<p>c) <i>Work-Life Balance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja.</p> <p>d) Secara simultan, <i>human relation</i>, beban kerja mental, dan <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja.</p>
6	Pengaruh <i>Worklife Balance</i> dan <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Muhammad Ali Imran Caniago & Muhammad Wakhid Mustafa, 2023)	<p>Variabel Bebas: <i>Worklife Balance Burnout</i></p> <p>Variabel Terikat: Kepuasan Kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Teknik Analisis Data: Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Berganda, Uji t, Uji F, Uji Determinasi (R^2) dan Software: E-Views 10 • Objek: 33 karyawan PT. Bank Sumut Syariah Medan • Teknik Pengambilan Data: Kuesioner (<i>skala Likert</i>), wawancara, dokumentasi 	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa:</p> <p>b) <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>c) <i>Burnout</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>d) Secara simultan, <i>Worklife Balance</i> dan <i>Burnout</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>e) Nilai $R^2 = 0,909$ (90,9% kepuasan</p>

No	Judul Penelitian, Nama dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
				kerja dipengaruhi oleh <i>WLB</i> & <i>Burnout</i> , sisanya 9,1% oleh variabel lain).
7	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Grand Inna Medan) Brian Fransisco Nadapdap & Kartini Harahap (2023)	Variabel Bebas: <i>Work-Life Balance</i> Lingkungan Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Teknik Analisis Data: Uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) menggunakan SPSS • Objek 50 karyawan Hotel Grand Inna Medan • Teknik Pengambilan Data: Primer (kuesioner Likert), Sekunder (literatur, dokumen) 	a) <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan. b) Lingkungan Kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan. c) Secara simultan, <i>Work-Life Balance</i> & Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Employee Well-Being</i> pada Guru SLB (Shafa Arina Darmawan, 2023)	Variabel Bebas: <i>Work-Life Balance</i> Variabel Terikat: <i>Employee Well-Being</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Teknik Analisis Data: Regresi Berganda • Objek: Guru SLB • Teknik Pengambilan Data: Sampel 218 guru (cluster random sampling) 	Penelitian ini menunjukkan bahwa: a) 62% guru SLB memiliki <i>Work-Life Balance</i> tinggi. b) 69% guru SLB memiliki <i>Employee Well-Being</i> tinggi.

No	Judul Penelitian, Nama dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
				<p>c) <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Well-Being</i> sebesar 27,4%.</p> <p>d) Secara parsial, dimensi <i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i> dan <i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Well-Being</i>.</p> <p>e) Dimensi <i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i> dan <i>Work Enhancement of Personal Life (WEPL)</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Well-Being</i>.</p>
9	<i>The relationships between Burnout, general wellbeing, and psychological detachment with turnover intention in Chinese nurses: a cross-sectional study</i> (Zhang F., Lin C., Li X., Li M., Jia R., Guo X., Bai H. 2023)	<p>Variabel Bebas: <i>Burnout Wellbeing Psychological Detachment</i></p> <p>Variabel Terikat (Y): <i>Turnover Intention</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Teknik Analisis Data: SPSS 26.0, Chi-square test, Binary Logistic Regression • Objek: 536 perawat di satu rumah sakit • Teknik Pengambilan Data: Cross- 	<p>a) 56% perawat memiliki <i>turnover intention</i> tinggi.</p> <p>b) Perawat kontrak lebih tinggi niat keluar</p> <p>c) <i>Burnout</i> berpengaruh positif terhadap</p>

No	Judul Penelitian, Nama dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
			sectional survey (Jan–Maret 2023)	<i>turnover intention</i> d) <i>General wellbeing</i> berpengaruh negatif terhadap Organization
10	<i>Do Employee Wellbeing and Employee Service Performance Mediate the Relationship Between Stress Factors and Perceived Organizational Support</i> , (Mansor & Ong (2024)	Variabel Terikat: <i>Employee Well-Being Employee Service Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Teknik Analisi Data: SEM PIS • Objek: Survei terhadap 276 karyawan ritel • Teknik Pengambilan Data: Kuesioner 	a) <i>Burnout</i> tidak berhubungan signifikan dengan <i>Employee Well-Being</i> . b) <i>Employee Well-Being</i> tidak memediasi hubungan <i>Burnout</i> dan kinerja.
11	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Employee Well-Being</i> melalui Stres Kerja pada PT. Bank Nagari (Farhan Maulana Akbar & Mega Asri Zona, 2025)	Variabel Bebas: <i>Work-Life Balance</i> Variabel Mediasi: Stres Kerja Variabel Terikat: <i>Employee Well-Being</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Teknik Analisis Data: PLS (SmartPLS 4.1.0.2) • Objek: 60 karyawan Bank Nagari Cabang Utama • Teknik Pengambilan Sampel: Proportionate Stratified Random Sampling 	a) <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Employee Well-Being</i> berdampak positif tetapi tidak signifikan. b) <i>Work-Life Balance</i> terhadap Stres Kerja berdampak negatif signifikan. c) Stres Kerja terhadap <i>Employee Well-Being</i> berpengaruh negatif tetapi

No	Judul Penelitian, Nama dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
				tidak signifikan d) Mediasi Stres Kerja pada hubungan WLB dan EWB = tidak signifikan
12	<i>Work-Life Balance and Employee Well-Being: Their Role in Enhancing Employee Performance in Shanghai Start-Ups</i> (Sun, Xiaoli & Ishak, Nadiyah, 2025)	Variabel Bebas: <i>Work-Life Balance</i> Variabel Mediasi: <i>Employee Well-Being (Life Well-Being, Workplace Well-Being, Psychological Well-Being)</i> Variabel Terikat: <i>Employee Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Teknik Analisis Data: <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> dengan bantuan <i>software statistic</i> • Objek: Start-up di Shanghai (390 responden) • Teknik Pengambilan Sampel: Random Sampling 	Penelitian ini menunjukkan bahwa: a) <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee well-being</i> . b) <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee performance</i> c) <i>Employee well-being</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee performance</i> d) <i>Employee well-being</i> memediasi hubungan <i>Work-Life Balance</i> dengan <i>employee performance</i>
13	<i>The Effect of Work-Life Balance and Burnout on Employee Well-Being</i> Syifa Hidayat Putri,	Variabel Bebas: <i>Work-Life Balance, Burnout</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif 	Penelitian ini menunjukkan bahwa: a) <i>Work-Life Balance</i> yang

No	Judul Penelitian, Nama dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	Shafiera Lazuardi, Y. Y. (2025)	Variabel Terikat: <i>Employee Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Teknik Analisis Data: <i>Regresi Linier Bergand</i> • Objek: karyawan-karyawan indoneisa • Teknik Pengambilan Sampel: Random Sampling 	<p>lebih baik berhubungan positif dengan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merasa lebih puas, sehat, dan produktif.</p> <p>b) <i>Burnout</i> berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan karyawan. Karyawan yang mengalami <i>Burnout</i> cenderung memiliki kesejahteraan yang lebih rendah, baik dari segi fisik maupun mental.</p>
14	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z (Raissa Rahma Aura, Erik Saut H. Hutahaean, 2025)	Variabel Bebas: <i>Work Life Balance</i> Variabel Terikat: Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Teknik Analisis Data: <i>SPSS, regresi Linier</i> • Objek: Karyawan Gen Z Stratup di Bekasi (139 Responden) Teknik Pengambilan Sampel: Purposive Sampling 	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa:</p> <p>a) <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>

Diolah peneliti (2025)

Setelah menguraikan penelitian terdahulu, tabel berikut menjelaskan persamaan dan perbedaan utama dari penelitian-penelitian tersebut untuk mengidentifikasi celah dan perbedaan.

Tabel 2. 2
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian, Nama dan Tahun	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	<i>The Effect of Work Life Balance on Employee Performance through Subjective Well Being – Employees at PT. Biofarma (Persero)</i> (Gunawan & Rohinsa, 2021)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel meneliti <i>Work-Life Balance</i>. • Sama-sama memasukkan aspek <i>Well-Being</i> sebagai variabel penting. • Sama-sama menggunakan variabel mediasi untuk melihat pengaruh tidak langsung. • Sama-sama berfokus pada karyawan perusahaan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Employee Performance</i> dengan <i>Subjective Well-Being</i> sebagai variabel mediasi, • Jurnal ini dilakukan pada PT Biofarma (Persero).
2	<i>Influence of Burnout, Workload and Work-Life Balance on Employee Performance</i> (Sri Wahyu Lely Hana Setyanti dkk., 2021)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel sama <i>Work-Life Balance</i>. • Sama-sama meneliti <i>Burnout</i>. • Sama-sama berfokus pada kondisi karyawan perusahaan dan pengaruh faktor psikologis/pekerjaan. • Sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Jurnal ini meneliti <i>Employee Performance</i> sebagai variabel dependen, sedangkan skripsimu meneliti <i>Employee Well-Being</i>. • Jurnal ini menambahkan variabel <i>Workload</i>, • Lokasi penelitian berbeda: penelitian ini pada karyawan Bank Jatim Jember, •
3	<i>Analisis Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Employee Engagement dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Barata Indonesia)</i> agungya Jannata & Mirwan Surya Perdhana (2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Work-Life Balance</i> sebagai variabel utama. • Ada variabel mediasi (<i>intervening/mediating variable</i>) untuk melihat pengaruh tidak langsung. • Sama-sama fokus pada karyawan perusahaan sebagai responden penelitian. 	<ul style="list-style-type: none"> • Jurnal ini meneliti <i>Employee Engagement</i> dan <i>Job Satisfaction</i> sebagai variabel, • Lokasi penelitian berbeda: Jurnal ini di PT Barata Indonesia, • Penelitian ini menekankan pada engagement dan kepuasan kerja.

No	Judul Penelitian, Nama dan Tahun	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
4	<i>Work-Life Balance</i> berpengaruh terhadap <i>job satisfaction</i> melalui <i>employee engagement</i> (PT. Pos Indonesia) Muhibbatul Khoiro & Agus Frianto (2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Sama-sama menggunakan <i>Work-Life Balance</i> sebagai variabel independen. • Sama-sama memakai variabel mediasi untuk menghubungkan pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dengan variabel lain. • Sama-sama berfokus pada dampak <i>Work-Life Balance</i> terhadap aspek psikologis karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel mediasi berbeda: penelitian ini menggunakan Employee Engagement, sementara • Variabel dependen berbeda: penelitian ini meneliti Job Satisfaction. • Subjek penelitian berbeda: penelitian ini dilakukan pada PT Pos Indonesia Mojokerto.
5	Pengaruh <i>Human Relation</i> , Beban Kerja Mental dan <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja pada Karyawan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Manado (R. Sondakh, G.M. Sendow, G.G. Lumintang, 2023)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel yang diteliti memiliki kesamaan yaitu <i>Work-Life Balance</i>. • Sama-sama menggunakan metode penelitian Kuantitatif. • Sama-sama meneliti variabel yang berkaitan dengan <i>Happiness at Work/Kebahagiaan</i> di Tempat Kerja. 	<ul style="list-style-type: none"> • Teknik analisis data yang berbeda dengan Regresi Berganda dengan E-Views 10. • Objek yang diteliti berbeda yaitu PT. Bank Sumut Syariah Medan (33 karyawan). • Variabel Kepuasan kerja
6	Pengaruh <i>Worklife Balance</i> dan <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Muhammad Ali Imran Caniago & Muhammad Wakhid Mustafa, 2023)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel yang diteliti memiliki kesamaan yaitu <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Burnout</i>. • Sama-sama menggunakan metode penelitian Kuantitatif.. 	<ul style="list-style-type: none"> • Perbedaan Variabel pada kepuasan kerja
7	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Grand Inna Medan) (Brian Fransisco Nadapdap & Kartini Harahap, 2023)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel yang diteliti memiliki kesamaan yaitu <i>Work-Life Balance</i>. • Sama-sama menggunakan metode penelitian Kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> • variabel bebas : <i>Work-Life Balance</i> & Lingkungan Kerja; variabel terikat = Kinerja Karyawan. • Teknik analisis yang berbeda yaitu penelitian Nadapdap & Harahap menggunakan Regresi Linier Berganda (SPSS). • Objek penelitian yang berbeda yaitu 50 karyawan Hotel Grand Inna Medan, sedangkan penelitian

No	Judul Penelitian, Nama dan Tahun	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
			Anda pada perusahaan startup di Kabupaten Sleman DIY.
8	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Employee Well-Being</i> pada Guru SLB (Shafa Arina Darmawan, 2023)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel yang diteliti memiliki kesamaan yaitu <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Employee Well-Being</i>. • Sama-sama menggunakan metode penelitian Kuantitatif. 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel yang berbeda yaitu: variabel bebas = <i>Work-Life Balance</i> ; variabel terikat = <i>Employee Well-Being</i>. • Teknik analisis yang berbeda yaitu penelitian Darmawan menggunakan Regresi Berganda, sedangkan penelitian Anda menggunakan SEM/PLS-SEM. • Objek penelitian yang berbeda yaitu Guru SLB (218 responden), sedangkan penelitian Anda pada perusahaan startup di Kabupaten Sleman DIY..
9	<i>The relationships between Burnout, general wellbeing, and psychological detachment with turnover intention in Chinese nurses: a cross-sectional study</i> (Zhang F., Lin C., Li X., Li M., Jia R., Guo X., & Bai H., 2023)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel yang diteliti memiliki kesamaan yaitu <i>Burnout</i> dan <i>Well-Being</i>. • Sama-sama menggunakan metode penelitian Kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel yang berbeda yaitu: variabel bebas = <i>Burnout, Well-Being, Psychological Detachment</i>; variabel terikat = <i>Turnover Intention</i>. • Teknik analisis yang berbeda yaitu penelitian Zhang dkk. menggunakan SPSS 26.0 dengan Chi-square test & Binary Logistic Regression, • Objek penelitian yang berbeda yaitu 536 perawat di.
10	<i>Do Employee Wellbeing and Employee Service Performance Mediate the</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel yang diteliti memiliki kesamaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel yang berbeda yaitu: variabel bebas =

No	Judul Penelitian, Nama dan Tahun	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<i>Relationship Between Stress Factors and Perceived Organizational Support</i> (Mansor & Ong, 2024)	<p>yaitu <i>Burnout</i> dan <i>Employee Well-Being</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sama-sama menggunakan metode penelitian Kuantitatif. • Sama-sama menggunakan teknik analisis PLS-SEM. 	<p><i>Burnout</i> (Emotional Exhaustion, Job Insecurity); variabel terikat = <i>Employee Well-Being</i> & <i>Employee Service Performance</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian yang berbeda yaitu 276 karyawan ritel, sedangkan penelitian Anda pada perusahaan startup di Kabupaten Sleman DIY.
11	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Employee Well-Being</i> melalui Stres Kerja pada PT. Bank Nagari (Farhan Maulana Akbar & Mega Asri Zona, 2025)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel yang diteliti memiliki kesamaan yaitu <i>Burnout</i> dan <i>Employee Well-Being</i>. • Sama-sama menggunakan metode penelitian Kuantitatif. • Sama-sama menggunakan teknik analisis PLS-SEM. 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel yang berbeda yaitu: variabel bebas = <i>Work-Life Balance</i>; variabel mediasi = <i>Stres Kerja</i>; variabel terikat = <i>Employee Well-Being</i>. • Objek penelitian yang berbeda yaitu 60 karyawan PT. Bank Nagari Cabang Utama, sedangkan penelitian Anda pada perusahaan startup di Kabupaten Sleman DIY.
12	<i>Work-Life Balance and Employee Well-Being: Their Role in Enhancing Employee Performance in Shanghai Start-Ups</i> (Sun, Xiaoli & Ishak, Nadiyah, 2025)	<ul style="list-style-type: none"> • 2 Variabel yang diteliti memiliki kesamaan yaitu <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Employee Well-Being</i>. • Jenis penelitian yang sama yaitu Kuantitatif Eksplanatori. • Teknik analisis data sama-sama menggunakan analisis jalur/SEM. 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel yang berbeda yaitu: – Sun & Ishak: <i>Employee Performance</i> (terikat) dan <i>Employee Well-Being</i> (mediasi). • <i>Burnout</i> (variabel bebas) dan <i>Happiness at Work</i> (mediasi). • Teknik analisis berbeda, Sun & Ishak menggunakan SEM,

No	Judul Penelitian, Nama dan Tahun	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		<ul style="list-style-type: none"> Objek penelitian sama-sama pada perusahaan startup.. 	<p>penelitian saya menggunakan SEM-PLS.</p>
13	<i>The Effect of Work-Life Balance and Burnout on Employee Well-Being</i> (Syifa Hidayat Putri, Shafiera Lazuarni, Y. Y. - 2025)	<ul style="list-style-type: none"> Variabel Bebas: <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Burnout</i>. Variabel Terikat: Employee Well-Being (Kesejahteraan Karyawan). 	<ul style="list-style-type: none"> Penelitian ini tidak menggunakan Happiness at Work sebagai variabel mediasi, berbeda dengan penelitian yang Anda usulkan yang memasukkan variabel mediating tersebut. Fokus utama pada kesejahteraan karyawan tanpa mempertimbangkan kepuasan kerja atau faktor lainnya sebagai hasil akhir. <i>Burnout</i> berfungsi sebagai variabel yang mengurangi kesejahteraan, sementara dalam penelitian Anda, pengaruh <i>Burnout</i> dimediasi oleh happiness at work Metode Penelitian: Kuantitatif, dengan teknik analisis data regresi linier berganda. Populasi dan Sampel: Karyawan perusahaan-perusahaan di Indonesia, dengan teknik pengambilan sampel random sampling.
14	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z (Raissa	<ul style="list-style-type: none"> Variabel Bebas: <i>Work-Life Balance</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> Penelitian ini berfokus pada kepuasan kerja,

No	Judul Penelitian, Nama dan Tahun	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Rahma Aura, Erik Saut H. Hutahaean - 2025)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Terikat: Kepuasan Kerja. • Metode Penelitian: Kuantitatif, dengan analisis data menggunakan SPSS dan regresi linier. • Populasi dan Sampel: Karyawan Generasi Z di startup Bekasi (139 responden), dengan teknik purposive sampling. 	<p>sementara penelitian yang Anda usulkan fokus pada kesejahteraan karyawan dengan penambahan happiness at work sebagai variabel mediating.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penelitian ini tidak mempertimbangkan <i>Burnout</i> sebagai variabel yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan, sementara dalam penelitian Anda, <i>Burnout</i> juga menjadi variabel yang diuji. • Penelitian ini tidak memasukkan variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana hubungan <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> dapat mempengaruhi employee well-being melalui happiness at work.

Diolah peneliti (2025)

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap *employee well-being*, termasuk kinerja kerja dan kepuasan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu meningkatkan kualitas hidup karyawan dan kinerja mereka di tempat kerja. *Burnout*, di sisi lain, memiliki dampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan, menurunkan motivasi dan produktivitas.

Happiness at-work berperan sebagai mediator penting, memperkuat hubungan antara *Work-Life Balance* dan kesejahteraan karyawan, serta

mengurangi dampak negatif *Burnout*. Meskipun beberapa penelitian menunjukkan hasil yang tidak signifikan antara *Work-Life Balance* dan *employee well-being*, secara umum ditemukan bahwa *Work-Life Balance* dan *Burnout* berpengaruh besar terhadap kesejahteraan karyawan, terutama dalam konteks perusahaan startup yang fleksibel namun penuh tekanan.

Penelitian juga mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, beban kerja, dan hubungan interpersonal berperan dalam kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan dan mengurangi risiko *Burnout* penting untuk meningkatkan

2.2 Kajian Teori

2.2.1. *Work Life Balance*

Konsep *Work-Life Balance* telah di definisikan oleh berbagai peneliti, misalnya (Firli et al., 2024) yang menjelaskan di mana individu mampu mengatur waktu antara tugas yang mereka miliki dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka untuk mencapai hasil terbaik dari kedua hal tersebut. (Selvia Devi Safitri & Frianto, 2021) mendeskripsikan *Work-Life Balance* sebagai kondisi seimbang antara tanggung jawab pekerjaan dan kewajiban dalam keluarga atau kehidupan pribadi. Dalam konteks serupa, (Badrianto & Ekhsan, 2021) menekankan bahwa *Work-Life Balance* merupakan keadaan di mana konflik peran antara pekerjaan dan keluarga dapat dikelola dengan baik, sehingga tercapai keseimbangan tuntutan di tempat kerja dan peran keluarga.

Sementara itu, (Fiernaningsih et al., 2019) menambahkan bahwa *Work-Life Balance* memberi fleksibilitas bagi karyawan untuk mengatur waktu kerja agar tetap seimbang dengan komitmen lain, seperti keluarga, hobi, seni, maupun pendidikan. Menurut Talukder (2019) dalam (Nadapdap & Harahap, 2023) *Work-Life Balance* yang terjaga mampu meningkatkan produktivitas karyawan dengan menjaga kesejahteraan mereka serta

menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Dalam hal tersebut, tentunya *Work-Life Balance* sangat penting dan terlihat jelas karena mampu meningkatkan kualitas hidup, kesejahteraan, serta produktivitas di lingkungan kerja.

Berdasarkan definisi tersebut dapat di simpulkan bahwa *Work-Life Balance* adalah konsep yang menggambarkan keseimbangan antara waktu dan energi yang dialokasikan individu untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Tujuan utamanya adalah agar seseorang dapat memenuhi kewajiban profesional tanpa mengorbankan kualitas hidup pribadi, seperti kesehatan, hubungan sosial, dan waktu untuk diri sendiri. Keseimbangan ini bersifat dinamis dan dapat berubah sesuai dengan fase kehidupan, prioritas individu, dan konteks sosial budaya.

Selain berdasarkan teori-teori konvensional, *Work-Life Balance* juga di atur dalam syariah, berdasarkan dalam firman Allah dalam Surat Ar-Rahman ayat 7-9 :

وَالسَّمَاءَ رَفَعَهَا وَوَضَعَ الْمِيزَانَ أَلَّا تَطْغَوْا فِي الْمِيزَانِ وَأَقِيمُوا الْوَزْنَ بِالْقِسْطِ وَلَا تُخْسِرُوا الْمِيزَانَ

Artinya: Langit telah Dia tinggikan dan Dia telah menciptakan timbangan (keadilan dan keseimbangan) agar kamu tidak melampaui batas dalam timbangan itu. Tegakkanlah timbangan itu dengan adil dan janganlah kamu mengurangi timbangan itu

Allah meninggikan langit di atas bumi, dan Allah meletakkan di bumi dasar keadilan yang Dia perintahkan dan syariatkan bagi hamba-hambaNya. Agar kalian tidak melanggar dan mencurangi orang yang kalian menimbang untuknya. Tegakkanlah timbangan secara adil, jangan mencuranginya bila kalian menimbang untuk orang-orang. (Tafsir Al-Muyassar Kementerian Arab Saudi . Surat Ar-Rahman Ayat 7-9, 2025)

Dalam menafsirkan ayat diatas, Quraish Shihab menjelaskan bahwa kata الميزان adalah berarti alat menimbang, kata ini juga bisa dipahami dalam arti keadilan, baik dalam arti menempatkan sesuatu pada tempatnya maupun

dalam arti keseimbangan. Pada potongan ayat diatas mengingatkan kita akan tujuan Allah menurunkan mizan itu. Jika dipahami dengan makna keseimbangan maka penerapannya adalah bahwa potongan ayat tersebut mengajarkan kita agar tidak berlebihan dalam segala hal. Baik itu dalam bekerja beribadah maupun bersosialisasi, kita selalu mencari titik tengah yang seimbang. Menurut Yusuf Qardhawi Keseimbangan hidup adalah keseimbangan yang menyeluruh pada semua aspek kehidupan, seperti keseimbangan antara aspek idiologi dan praktis, keseimbangan antara roh dan materi antara akal dan hati, antara dunia dan akhirat, antara hak dan kewajiban, antara individu dan masyarakat dan sebagainya. (Hasibuan, 2025)

Selain dari ayat di atas *Work-Life Balance* juga di tulis dalam hadist, dari Abdullah bin Abbas radhiyallahu 'anhuma, dia berkata: Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda:

إِغْتَنِمْ خَمْسًا قَبْلَ خَمْسٍ: شَبَابَكَ قَبْلَ هَرَمِكَ، وَصِحَّتَكَ قَبْلَ سَقَمِكَ، وَغِنَاكَ قَبْلَ

فَقْرِكَ، وَفَرَاغَكَ قَبْلَ شُغْلِكَ، وَحَيَاتَكَ قَبْلَ مَوْتِكَ

Artinya: Manfaatkanlah lima perkara sebelum lima perkara: masa mudamu sebelum masa tuamu, sehatmu sebelum sakitmu, kekayaanmu sebelum kefakiranmu, waktu lapangmu sebelum kesibukanmu, dan hidupmu sebelum matimu. (HR. Bukhari, no. 6416)

Hadits ini menegaskan pentingnya memanfaatkan waktu dengan bijaksana sebelum waktu tersebut hilang. Sebagaimana Allah mengingatkan dalam Surat Al-Asr, bahwa waktu adalah anugerah yang sangat berharga. Dalam hadits tersebut, Rasulullah SAW mengajarkan kita untuk memanfaatkan masa muda, kesehatan, kekayaan, waktu luang, dan kehidupan sebelum kehilangan semua itu. Jika kita tidak memanfaatkan waktu dengan baik, kita akan berada dalam kerugian, sebagaimana yang disebutkan dalam Surat Al-Asr.

Dalam konteks ini, pemuda adalah waktu yang penuh dengan potensi, kesehatan adalah aset yang sering terlupakan sampai kita jatuh sakit, kekayaan adalah sumber daya yang harus digunakan untuk kebaikan, waktu luang adalah kesempatan untuk menambah ilmu dan amal, serta kehidupan itu sendiri adalah anugerah yang harus dimanfaatkan untuk beribadah dan berbuat baik. Dengan mengikuti prinsip-prinsip ini, kita akan mampu menghindari kerugian yang disebutkan dalam Al-Asr dan akan mendapatkan keberuntungan yang diinginkan baik di dunia maupun di akhirat.

Penelitian (Lusiana et al., 2024) juga menegaskan bahwa keseimbangan dunia dan akhirat memiliki relevansi langsung dengan konsep *Work-Life Balance*. Terlalu fokus pada urusan dunia dapat menimbulkan stres dan menurunkan kualitas hidup, sedangkan mengabaikan dunia berarti menghindari tanggung jawab sosial. Dengan demikian, ajaran Islam menempatkan keseimbangan sebagai kunci menuju kesejahteraan lahir dan batin.

Secara keseluruhan, *Work-Life Balance* mencerminkan nilai Islam tentang hidup yang harmonis: bekerja produktif, menjaga hubungan sosial, beribadah dengan konsisten, serta memelihara kesehatan mental dan fisik demi kehidupan yang bermakna dan berkelanjutan.

Menurut Mc Donald & Bradley (2018) dalam (Nadapdap & Harahap, 2023) mengatakan bahwa terdapat beberapa indikator dari *Work-Life Balance* yaitu :

a. *Time Balance* (Keseimbangan waktu)

Time Balance menggambarkan bagaimana individu dapat membagi waktu secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dimensi ini menekankan pada kemampuan seseorang untuk tidak terlalu mendominasi waktunya hanya pada pekerjaan, sehingga masih

tersedia ruang untuk keluarga, kegiatan sosial, maupun pemenuhan kebutuhan diri..

b. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Involvement Balance berkaitan dengan keterlibatan emosional dan psikologis seseorang dalam peran kerja maupun peran di luar pekerjaan. Artinya, individu mampu terlibat secara penuh ketika bekerja, tetapi juga bisa memberikan perhatian dan energi yang sama ketika berada di lingkungan keluarga atau komunitas. Dengan keterlibatan yang seimbang, seseorang tidak merasa bersalah atau terbebani ketika beralih dari satu peran ke peran lainnya.

c. *Satisfaction Balance* (keseimbangan Kepuasan)

Satisfaction Balance menitikberatkan pada kepuasan yang dirasakan individu terhadap peran di dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadinya. Dimensi ini menekankan bahwa keseimbangan tidak hanya dilihat dari jumlah waktu atau tingkat keterlibatan, tetapi juga dari rasa puas, bahagia, dan bermakna atas peran yang dijalani. Seseorang dikatakan memiliki kepuasan seimbang apabila ia merasa senang dengan pencapaian dalam pekerjaan sekaligus menikmati kehidupan pribadi tanpa adanya rasa tertekan.

2.2.2. *Burnout*

Burnout merupakan suatu keadaan kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang timbul akibat paparan stres berkepanjangan di tempat kerja. Konsep ini pertama kali dikenalkan oleh psikolog Herbert Freudenberger pada tahun 1974, yang mendeskripsikannya sebagai sindrom yang muncul karena tekanan kerja yang berlebihan serta ekspektasi yang tidak sesuai dengan kenyataan. Dalam (Elisabeth, 2020) menjelaskan bahwa *Burnout* merupakan respons psikologis ketika karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik akibat tekanan emosional atau stres dari pekerjaan.

Tingginya intensitas serta kekakuan dalam pekerjaan membuat seseorang mudah merasa lelah dan jenuh, baik secara fisik maupun emosional Menurut Greenberg & Baron (2008) dalam (Ali et al., 2023) *Burnout* mengacu pada keadaan kelelahan fisik, mental, emosional, dan depersonalisasi.

Selain penjelasan diatas, *Burnout* pada seseorang telah di singgung Al-Quran pada surat Ar-Ra'd ayat 28:

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

Artinya: (Yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, bahwa hanya dengan mengingat Allah hati akan selalu tenteram.

Dan Allah memberikan petunjuk bagi orang-orang yang hatinya tentram dengan tauhidullah dan mengingatnya, sehingga menjadi tenang dengannya. Ingatlah dengan ketaatan kepada Allah dan mengingatNya serta dengan pahala dariNya, hati menjadi tenang dan damai. (Tafsir Al-Muyassar Kementerian Agama Saudi Arabia. Surat Ar-Ra'd Ayat 28)

Selain dari ayat di atas *Burnout* secara tidak langsung di sebutkan juga dalam hadist:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ وَأَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ أَنَّهُمَا شَهِدَا عَلَى النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّهُ قَالَ " لَا يَقْعُدُ قَوْمٌ يَذْكُرُونَ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ إِلَّا حَفَّتْهُمُ الْمَلَائِكَةُ وَعَشِيَتْهُمْ الرَّحْمَةُ وَنَزَلَتْ عَلَيْهِمُ السَّكِينَةُ وَذَكَرَهُمُ اللَّهُ فِيمَنْ عِنْدَهُ

Artinya: Dari Abu Hurairah dan Abu Sa'id radhiyallahu 'anhuma, mereka berdua berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda, 'Tidaklah suatu kaum duduk berdzikir (mengingat) Allah, melainkan mereka dikelilingi oleh para malaikat, diliputi oleh rahmat, diturunkan sakinah (ketenangan), dan mereka disebut oleh Allah di hadapan malaikat yang ada di sisi-Nya. (HR. Muslim, no. 2700).

Ayat dan hadist ini menjadi pengingat ketika gelombang kelelahan dan kegelisahan yang kita rasakan, ada satu tempat di mana hati bisa benar-benar tenang: dalam dzikir, dalam mengingat Allah. *Burnout* seringkali muncul karena kita terlalu mengandalkan diri sendiri, menganggap semua beban harus ditanggung seorang diri. Kita lupa bahwa ada kekuatan yang lebih besar tempat kita bisa bersandar Allah, Sang Pencipta, yang Maha Menenangkan. Saat kita berhenti sejenak untuk berzikir, untuk menyebut nama-Nya, untuk menundukkan hati dalam doa, di situlah kita menemukan ruang hening yang menyembuhkan. Ruang di mana jiwa yang lelah bisa beristirahat. Karena itu, saat kelelahan mulai mengikis harapan dan semangat mulai meredup, kembalilah pada ayat ini. Jadikan dzikir bukan pelarian, tapi tempat pulang. Sebab, hanya dengan mengingat Allah, hati dan jiwa yang *Burnout* akan menemukan ketenangannya kembali.

Menurut Greenberg & Baron (2008) dalam (Ali et al., 2023) mengemukakan dalam penelitiannya terdapat beberapa indikator *Burnout* yaitu :

- a. *physical exhaustion* (kelelahan fisik)
physical exhaustion menggambarkan kondisi ketika tubuh merasa sangat lelah akibat beban kerja yang tinggi atau jam kerja yang panjang. Gejalanya bisa berupa mudah lelah, sakit kepala, gangguan tidur, hingga menurunnya stamina.
- b. *Emotional Exhaustion* (kelelahan emosional)
Emotional Exhaustion adalah perasaan terkuras secara emosional akibat tuntutan pekerjaan maupun interaksi dengan orang lain. Individu yang mengalaminya sering merasa letih secara perasaan, mudah tersinggung, kehilangan motivasi, serta tidak mampu lagi menunjukkan empati seperti biasanya.
- c. *Mental Exhaustion* (kelelahan mental)

Mental Exhaustion berhubungan dengan menurunnya kapasitas berpikir, konsentrasi, dan daya ingat akibat beban pikiran yang terlalu berat. Kondisi ini membuat seseorang sulit fokus, mudah lupa, bahkan mengalami penurunan dalam pengambilan keputusan atau pemecahan masalah.

d. Depersonalisasi

Depersonalisasi merupakan sikap menjauhkan diri atau bersikap sinis terhadap pekerjaan maupun orang-orang di sekitar, terutama rekan kerja atau klien. Individu yang mengalami depersonalisasi cenderung melihat pekerjaannya sebagai hal yang tidak bermakna, bersikap dingin atau tidak peduli, dan terkadang kehilangan rasa tanggung jawab sosial maupun profesional.

2.2.3. *Employee Well-Being*

Diener (2009) dalam (Mattar et al., 2024) menggambarkan kesejahteraan sebagai konsep subjektif yang berhubungan dengan kebahagiaan seseorang, pemenuhan keinginan, kepuasan, kemampuan dan pencapaian tugas. *Employee Well-Being* merupakan aspek fundamental dalam dunia kerja yang mencakup kesejahteraan fisik, emosional, dan sosial karyawan, serta keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal. Dalam penelitian (Lee et al., 2024) menyebutkan *employee well-being* adalah kondisi kesejahteraan karyawan yang mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial. Faktor yang memengaruhinya antara lain *Work-Life Balance*, lingkungan kerja, stres dan *Burnout*, serta dukungan organisasi. Kesejahteraan yang tinggi membuat karyawan lebih produktif dan loyal, sedangkan *well-being* yang rendah berpotensi menimbulkan stres, kelelahan, dan menurunkan kepuasan kerja. Dalam penelitian (Sun, Xiaoli & Ishak, 2025) menyebutkan indikator *Employee Well-Being* adalah kesejahteraan hidup, kesejahteraan di tempat kerja dan kesejahteraan psikologis.

Dari definisi di atas kita bisa tarik bahwa employee well-being adalah kesejahteraan menyeluruh karyawan yang mencakup aspek fisik, mental, emosional, sosial, dan spiritual. Ini bukan hanya soal gaji atau fasilitas, tapi bagaimana karyawan merasa sehat, dihargai, dan menemukan makna dalam pekerjaannya. Ketika karyawan bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan seimbang, mereka lebih produktif, bahagia, dan loyal. Employee Well-Being bukanlah pelengkap, melainkan fondasi penting bagi budaya kerja yang sehat dan berkelanjutan. Organisasi yang peduli pada hal ini akan tumbuh bersama orang-orang yang ada di dalamnya.

Dalam Konteks Syariah Employee Well-being atau yang biasa disebut dengan kesejahteraan karyawan merupakan hal yang sangat penting di perhatikan oleh Perusahaan, dalam hal ini Allah berfirman dalam Surat Az-Zukhruf Ayat 32:

أَمْ يَفْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Artinya: Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kamilah yang menentukan penghidupan mereka dalam kehidupan dunia dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain. Rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.

Selain dari ayat di atas employee well-being secara tidak langsung di sebutkan juga dalam hadist:

عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم
(أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه)

Artinya, “Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Rasulullah saw bersabda, ‘Berikanlah upah kepada pekerja, sebelum keringatnya mengering’.” (HR Ibnu Majah).

Apakah mereka yang membagi-bagikan status kenabian sehingga mereka bisa memberikannya kepada siapa yang mereka kehendaki. Kamilah yang membagi-bagikan dalam kehidupan dunia mereka berupa rizki dan makanan, Kami juga tinggikan sebagian dari mereka beberapa derajat atas sebagian yang lain, sehingga ada yang kaya dan ada yang miskin, ada yang kuat dan adapula yang lemah, agar sebagian melengkapi sebagian yang lain dalam kehidupan. Dan rahmat Allah bagimu (wahai rasul) dengan memasukanmu kedalam surga adalah lebih baik daripada apa yang mereka kumpulkan berupa kekayaan dunia yang fana. (Tafsir Al-Muyassar Kementerian Agama Saudi Arabia, Surat Az-Zukhruf Ayat 32)

QS. Az-Zukhruf ayat 32 menekankan pentingnya keseimbangan, etika, dan kesadaran moral, yang sejalan dengan prinsip employee well-being. Ayat ini mengajarkan manusia untuk tidak merusak diri atau lingkungan, yang dalam konteks kerja tercermin sebagai *Work-Life Balance*, penciptaan lingkungan kerja yang sehat, dan praktik etis.

Selain itu, kesadaran moral dan tujuan hidup yang ditunjukkan ayat ini sejalan dengan meaningful work, di mana karyawan menemukan makna dalam pekerjaan, meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan happiness at work. Dengan demikian, prinsip-prinsip ayat ini mendukung kesehatan fisik, mental, sosial, dan emosional karyawan, sekaligus meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan secara menyeluruh.

Pada penelitian (Sun, Xiaoli & Ishak, 2025) dalam penelitiannya menyebutkan ada beberapa indikator yang berkaitan dengan variabel Employee Well-Being yaitu :

a. *Life Well-Being* (Kesejahteraan Hidup)

Life Well-Being mengacu mengenai tingkat kebahagiaan, kepuasan, dan kualitas hidup seseorang secara menyeluruh. Konsep ini mencakup semua aspek kehidupan, mulai dari kondisi kesehatan, hubungan sosial, ekonomi, keluarga, hingga pencapaian pribadi. Dengan kata lain, life

well-being tidak terbatas pada pekerjaan atau psikologis saja, melainkan keseluruhan dimensi hidup yang membuat seseorang merasa sejahtera dan bermakna..

b. *Workplace Well-Being* (Kesejahteraan di Tempat Kerja)

Workplace Well-Being mengacu pada kondisi kesejahteraan yang dirasakan individu di dalam konteks lingkungan kerja. Hal ini mencakup kenyamanan fisik, hubungan dengan rekan dan atasan, rasa aman, kesempatan berkembang, serta kepuasan terhadap budaya organisasi. Jika life well-being bersifat luas, workplace well-being lebih sempit karena berfokus pada pengalaman karyawan dalam organisasi atau perusahaan.

c. *Psychological Well-Being* (Kesejahteraan psikologis)

Psychological well-being adalah aspek kesejahteraan yang berhubungan dengan kesehatan mental dan kondisi psikologis individu. Menurut Ryff (1989), psychological well-being mencakup enam dimensi: penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Konsep ini bisa diterapkan baik dalam konteks kerja maupun kehidupan sehari-hari karena berkaitan langsung dengan kualitas mental dan perasaan bermakna seseorang.

2.2.4. *Happiness At-Work*

Kebahagiaan muncul dari pandangan bahwa kehidupan memiliki makna serta memberikan manfaat, dan mencakup perasaan optimisme, harapan, serta kepuasan dalam menjalani hidup. Menurut Singh S, Aggarwal Y (2018) dalam (Fitriana et al., 2022) Konsep *happiness at-work* berakar dari kajian psikologi dan ekonomi, serta kerap dipandang sebagai sinonim dari kesejahteraan. *happiness at-work* didefinisikan sebagai kondisi yang ditandai dengan tingginya kepuasan hidup, dominasi emosi positif, dan minimnya emosi negatif. Menurut Ningsih (2016) dalam (Sondakh et al.,

2023), kebahagiaan di tempat kerja memegang peranan penting karena karyawan yang merasa bahagia akan memiliki emosi positif yang mendorong kepuasan, produktivitas, serta peningkatan kinerja, sehingga terbentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Kebahagiaan ini tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga perusahaan. Karyawan yang mencintai pekerjaannya akan menjalankan tugas dengan sepenuh hati, menomorduakan imbalan materi, dan memberikan dampak positif bagi organisasi.

Ketika kita tarik definisi secara umum *happines at-work* adalah kondisi positif yang dirasakan individu ketika mereka. mengalami kepuasan, makna, dan keterlibatan dalam lingkungan kerjanya. Kebahagiaan di tempat kerja tidak hanya mencakup perasaan senang atau nyaman secara emosional, tetapi juga mencerminkan sejauh mana seseorang merasa pekerjaan yang dilakukan itu bermanfaat, dihargai, dan mendukung perkembangan pribadi serta profesionalnya.

Dalam Syariat Konsep *happines at-work* atau yang biasa di sebut dengan kebahagiaan di tempat kerja walaupun spesifiknya adalah kebahagiaan seseorang, hal ini Allah berfirman di dalam surat Al-Baqarah ayat 25:

وَبَشِّرِ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ كُلَّمَا رُزِقُوا مِنْهَا مِنْ ثَمَرَةٍ رَزَقُوا قَالُوا هَذَا الَّذِي رُزِقْنَا مِنْ قَبْلُ وَأُتُوا بِهِ مُتَشَابِهًا وَهُمْ فِيهَا أَزْوَاجٌ مُطَهَّرَةٌ وَهُمْ فِيهَا خَالِدُونَ

Artinya: Sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang beriman dan beramal saleh bahwa untuk mereka (disediakan) surga-surga yang di bawahnya mengalir sungai-sungai. Setiap kali diberi rezeki buah-buahan darinya, mereka berkata, "Inilah rezeki yang diberikan kepada kami sebelumnya." Mereka telah diberi (buah-buahan) yang serupa dan di sana mereka (memperoleh) pasangan-pasangan yang disucikan. Mereka kekal di dalamnya.

Dan kabarkanlah wahai Rosul kepada orang-orang yang beriman dan beramal sholeh, dengan satu berita yang akan memenuhi hati mereka dengan suka cita, bahwasanya di akhirat kelak mereka akan memperoleh kebun-kebun yang mengagumkan, sungai-sungai akan mengalir di bawah istana-istananya yang menjulang tinggi dan pepohonannya yang rindang. setiap kali Allah memberi rizki kepada mereka berupa sejenis buah yang lezat, mereka berkata , Sungguh Allah telah memberi rizki kepada kami sejenis ini sebelumnya (di dunia). Ketika memulai menikmatinya, mereka mendapatkan hal yang baru dari rasa dan kelezatannya, walaupun serupa dengan jenis sebelumnya (di dunia) dari segi warna, bentuk dan nama. Di dalam surga mereka juga akan mendapatkan istri-istri yang disucikan dari segala jenis kotoran fisik seperti air kencing, dan haid, serta kotoran maknawi seperti dosa dan kepribadian buruk. Di dalam surga dan kenikmatannya, mereka akan abadi, tidak akan meninggal dan tidak akan keluar darinya.(Tafsir Al-Muyassar kementerian Agama Saudi Arabia. Surat Al-Baqarah Ayat 25).

Selain dari ayat di atas *happiness at-work* secara tidak langsung di sebutkan juga dalam hadist:

إِنَّمَا مَثَلُ الْجَلِيسِ الصَّالِحِ وَجَلِيسِ السُّوءِ، كَحَامِلِ الْمِسْكِ وَنَافِخِ الْكَبِيرِ، فَحَامِلُ الْمِسْكِ إِذَا
أَنْ يُحْذِيكَ وَإِنَّمَا أَنْ تَبْتَاعَ مِنْهُ وَإِنَّمَا أَنْ تَجِدَ مِنْهُ رِيحاً طَيِّبَةً، وَنَافِخُ الْكَبِيرِ إِذَا أَنْ يُحْرِقَ ثِيَابَكَ،
وَإِنَّمَا أَنْ تَجِدَ مِنْهُ رِيحاً مُنْتِنَةً

Artinya: Sesungguhnya gambarannya teman yang baik dan yang buruk itu seperti penjual minyak wangi dan pandai besi. Penjual minyak wangi dapat memberikan wewangian untukmu, engkau membelinya, atau engkau mendapatkan aroma wangi darinya. Adapun pandai besi bisa jadi membakar pakaianmu atau engkau mendapatkan aroma yang tidak sedap darinya.”

Happines at-work tak hanya datang dari gaji yang besar, fasilitas lengkap, atau lingkungan yang nyaman. Lebih dalam dari itu, kebahagiaan muncul ketika kita merasa bahwa pekerjaan yang kita lakukan memiliki makna, manfaat, dan nilai spiritual. Inilah yang ditegaskan oleh Allah dalam

QS. Al-Baqarah ayat 25. Ayat ini berbicara tentang janji Allah bagi orang-orang yang beriman dengan memberikan kenikmatan, pahala, dan kebahagiaan di dunia maupun akhirat. Dalam konteks kerja, ayat ini relevan dengan *happiness at work* karena menekankan pentingnya kesejahteraan, penghargaan, dan kebahagiaan sebagai hasil dari usaha yang dilakukan dengan niat yang benar dan sesuai prinsip moral.

Dalam lingkungan kerja, *happiness at-work* dapat muncul ketika mereka merasa pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai, dihargai, dan sejalan dengan tujuan yang lebih tinggi, termasuk kontribusi sosial dan etika kerja. Hal ini sejalan dengan pesan ayat bahwa usaha yang baik akan membawa kepuasan dan kesejahteraan, baik secara intrinsik maupun eksternal.

Dengan demikian, QS. Al-Baqarah ayat 25 menekankan hubungan antara usaha yang benar, pencapaian tujuan yang bermakna, dan kebahagiaan yang dirasakan, yang menjadi dasar spiritual bagi terciptanya *happiness at work*. Karyawan yang bekerja dengan niat dan tujuan yang selaras dengan nilai moral cenderung lebih termotivasi, puas, dan memiliki kesejahteraan emosional serta psikologis yang lebih tinggi.

Menurut Wulandari (Mangowal, 2014) dalam (Sondakh et al., 2023) menjelaskan dalam penelitiannya terdapat 4 indikator variabel *happiness at-work* yaitu:

- a. *Positive Relations with Others* (Hubungan Positif dengan Orang Lain)
Positive Relations with Others merujuk pada kemampuan layanan atau produk untuk membantu pelanggan menyelesaikan tugas atau mendapatkan manfaat yang diinginkan dengan cepat dan tanpa kesulitan. Efisiensi ini mencakup kecepatan dalam proses transaksi, kemudahan akses ke fitur-fitur utama, serta penghematan waktu dan usaha pelanggan. Efisiensi yang tinggi berkontribusi pada pengalaman pengguna yang positif, meningkatkan kepuasan karena pelanggan dapat mencapai tujuannya tanpa membuang waktu atau energi.

b. *Work Satisfaction* (Kepuasan/Kebetahan dalam Bekerja)

Work Satisfaction merujuk pada perasaan puas, nyaman, dan betah dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Hal ini mencakup kesesuaian antara harapan dengan kenyataan pekerjaan, rasa bangga terhadap tugas yang dijalani, serta keyakinan bahwa pekerjaan tersebut bermakna. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki komitmen tinggi dan loyal terhadap organisasi.

c. *Incentives* (Insentif)

Incentives merupakan bentuk penghargaan yang diterima karyawan atas kontribusi dan kinerjanya, baik dalam bentuk finansial (bonus, tunjangan, gaji) maupun non-finansial (pengakuan, penghargaan, kesempatan pengembangan diri). Insentif berperan sebagai faktor eksternal yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan motivasi karyawan karena merasa usaha mereka dihargai oleh organisasi.

d. *Motivation at work* (Semangat dalam Bekerja)

Motivation at Work menggambarkan dorongan internal karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan penuh antusiasme. Indikator ini mencakup energi, gairah, dan komitmen untuk mencapai target kerja. Semangat dalam bekerja membuat individu lebih produktif, resilien terhadap tantangan, serta berkontribusi lebih besar bagi organisasi.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee Well-Being*

Work-Life Balance merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dalam konteks organisasi modern, *Work-Life Balance* diartikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan kualitas kehidupan pribadinya. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak hanya berdampak pada kinerja, tetapi juga sangat berpengaruh terhadap kondisi psikologis dan emosional karyawan, yang dikenal dengan

istilah Employee Well-Being. Sejumlah penelitian (Maulana Akbar et al., 2025.) membuktikan *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Employee Well-Being, dan penelitian oleh Sun & Ishak (2025) startup di Shanghai *Work-Life Balance* meningkatkan Employee Well-Being, dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Menurut (Ridwan et al., 2023), *Work-Life Balance* tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga menurunkan risiko kelelahan emosional dan *Burnout*, yang merupakan faktor utama penurunan kesejahteraan. Secara keseluruhan, hubungan positif antara *Work-Life Balance* dan Employee Well-Being menunjukkan bahwa organisasi perlu menciptakan sistem dan budaya kerja yang mendukung keseimbangan ini. Tidak hanya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga untuk membangun kesehatan psikologis dan kepuasan hidup jangka panjang bagi setiap individu di dalamnya.

2.3.2. Pengaruh *Burnout* terhadap *Employee Well-Being*

Burnout merupakan kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian personal yang muncul akibat tekanan kerja kronis. Fenomena ini sangat relevan dalam lingkungan kerja modern yang kompetitif dan seringkali menuntut performa tinggi dalam waktu yang lama. *Burnout* tidak hanya berdampak pada penurunan produktivitas karyawan, tetapi juga berimplikasi serius terhadap aspek psikologis, emosional, dan fisik dari kesejahteraan karyawan atau employee well-being. Kondisi *Burnout* cenderung mengikis elemen-elemen dasar dari kesejahteraan, seperti rasa puas terhadap pekerjaan, motivasi, hubungan sosial di tempat kerja, serta kesehatan mental. (Jaelani & Nugraha, 2024) menjelaskan bahwa “*Burnout* berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis..

Dalam Penelitian (Ali et al., 2023) *Burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang dimana kepuasan kerja merupakan dimensi dari Employee Well-Being. Pada penelitian (Maulana Akbar et al., 2025) juga di sebutkan bahwa Stres kerja (yang identik dengan *Burnout*)

berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Employee Well-Being. Menurut (Lamuri et al., 2023) *Burnout* secara signifikan menurunkan kualitas hidup kerja dan kesehatan mental karyawan: “Kelelahan emosional dan depersonalisasi yang dialami karyawan yang mengalami *Burnout* sering kali berakibat pada menurunnya kesejahteraan, meningkatnya tingkat ketidakhadiran, dan menurunnya keterlibatan kerja.”.

Lebih jauh, dampak *Burnout* terhadap kesejahteraan karyawan tidak hanya bersifat jangka pendek. Jika tidak ditangani, *Burnout* dapat berkembang menjadi gangguan psikologis yang lebih serius, seperti depresi, gangguan kecemasan, atau bahkan keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja dan kesehatan mental, melalui strategi seperti fleksibilitas kerja, pelatihan manajemen stres, serta sistem dukungan sosial internal

2.3.3. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee Well-Being* dengan Happiness at-work sebagai variabel mediasi

Work-Life Balance merupakan kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga tidak menimbulkan konflik peran. Dalam penelitian (Sondakh et al., 2023) keseimbangan kerja-kehidupan tidak secara langsung meningkatkan kebahagiaan kerja dalam konteks ini. Pada penelitian (Shafa Arina Darmawan & Dinda Dwarawati, 2023) Menunjukkan bahwa keseimbangan hidup mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kesimpulannya, Jadi, peran happiness at-work sebagai mediator belum terbukti secara empiris dari, tetapi secara konseptual sangat mungkin. Menurut (Farooq et al., 2024) menegaskan bahwa happiness at work merupakan variabel penting dalam kajian manajemen sumber daya manusia. Farooq et al. menemukan bahwa happiness at-work berperan sebagai antecedent, outcome, sekaligus mediator, khususnya dalam menjembatani pengaruh faktor organisasi

seperti *Work-Life Balance* terhadap employee well-being dan kinerja. Penelitian oleh (Tanoto, Sherly Rosalina and sari, 2024).

Hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dan kesejahteraan karyawan telah menjadi titik fokus dalam penelitian perilaku organisasi, menunjukkan bahwa tingkat kebahagiaan di tempat kerja yang tinggi secara signifikan berkontribusi pada kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Sejalan dengan teori model perma Seligman menyoroti bagaimana pentingnya emosi positif, keterlibatan, hubungan, makna, dan pencapaian sebagai komponen penting yang memengaruhi kebahagiaan di tempat kerja dan, akibatnya, kesejahteraan karyawan (Kun et al., 2017). Penelitian oleh (Ikhwanisifa., Susanti, Rita., Marretih, 2024) menunjukkan bahwa psychological capital (harapan, optimisme, efikasi diri, dan ketangguhan) dan kebahagiaan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kesejahteraan di tempat kerja (workplace well-being) pada karyawan.

Penelitian oleh (Jannah et al., 2020) penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap kebahagiaan kerja karyawan sektor perbankan di Banda Aceh. Selain itu, self-esteem terbukti memediasi hubungan antara *Work-Life Balance* dan kebahagiaan kerja (Diniawaty & Prahiawan, 2024). Disisi lain penelitian oleh (Sondakh et al., 2023) ternyata *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Dalam konteks yang lebih luas, Nugraha dan Mahendra (2023) menyatakan bahwa *Work-Life Balance* mendukung kesejahteraan psikologis, termasuk di dalamnya kebahagiaan, stabilitas emosional, dan hubungan interpersonal yang sehat di tempat kerja

2.3.4. Pengaruh *Burnout* terhadap *Employee Well-Being* dengan *Happines at-work* sebagai variabel mediasi

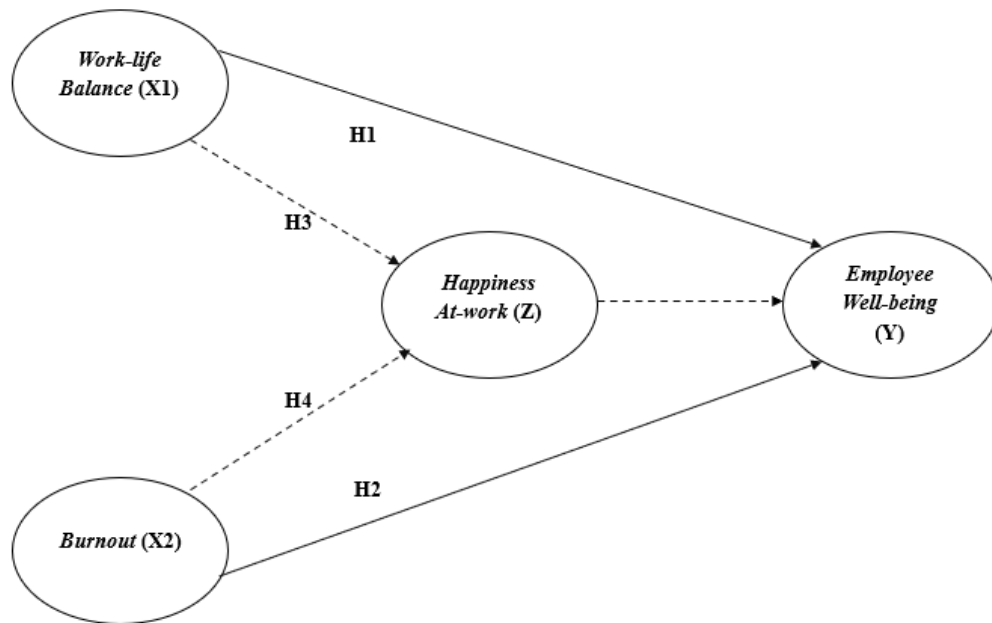
Burnout merupakan kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental akibat stres kerja yang berkepanjangan. Maslach & Leiter (2016) mendefinisikan *Burnout* sebagai sindrom psikologis yang ditandai dengan

tiga dimensi utama: kelelahan emosional (emotional exhaustion), depersonalisasi (cynicism), dan penurunan pencapaian pribadi (reduced personal accomplishment). Kondisi *Burnout* yang tidak ditangani dapat menurunkan motivasi, menimbulkan stres kronis, serta berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan (employee well-being). Menurut Penelitian (Ali et al., 2023) Karena kepuasan kerja bagian dari happiness at work, hasil ini menunjukkan bahwa *Burnout* tidak signifikan menurunkan happiness at work dan employee well-being pada konteks ini. Penelitian lain oleh (Maulana Akbar et al., 2025) Stres Kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Employee Well-Being, juga penelitian dari (Sondakh et al., 2023) Menunjukkan bahwa beban kerja mental (sering dikaitkan dengan *Burnout*) signifikan menurunkan happiness at work.

Dalam (Mimi Fitriani, Weny Rosilawati, 2023) penelitian ini menemukan bahwa kebahagiaan di tempat kerja dapat memoderasi hubungan antara keterlibatan karyawan dan *Burnout*. Artinya, tingkat kebahagiaan yang tinggi di tempat kerja dapat mengurangi dampak negatif *Burnout* pada karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa happiness at work dapat memoderasi pengaruh employee engagement terhadap *Burnout*. Artinya, tingkat kebahagiaan yang tinggi di tempat kerja dapat mengurangi dampak negatif *Burnout* pada karyawan dan bisa menjadikan dorongan terhadap kesejahteraan karyawan. Misalnya juga penelitian (Chenji & Sode, 2024) kebahagiaan di tempat kerja yang didorong oleh faktor-faktor seperti keseimbangan kehidupan kerja dan persahabatan dapat menciptakan penyangga terhadap stres, kemudian menurunkan risiko kelelahan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Burnout* memiliki pengaruh negatif yang kuat terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Dalam penelitian (Ali et al., 2023) juga disebutkan bahwa *Burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang dimana kepuasan kerja adalah salah satu indikator *happiness at work*, maka dapat diartikan bahwa *Burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap *happiness at work* dalam penelitian ini.

2.4 Kerangka Konseptual

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Keterangan:
—————→ Peng. Langsung
-----→ Peng. Tidak Langsung

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berfikir, maka hipotesis yang akan diuji keabsahannya sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh *Work-Life Balance* terhadap employee well-being

H2: Terdapat pengaruh *Burnout* terhadap employee well-being

H3: Terdapat pengaruh *Work-Life Balance* terhadap employee well-being dengan happiness at-work sebagai variabel mediasi

H4: Terdapat pengaruh *Burnout* terhadap employee well-being dengan happiness at-work sebagai variabel mediasi

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis antara variabel independen yaitu *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap variabel dependen employee well-being dengan happiness-at work sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana Menurut (Sugiyono, 2015, hlm. 7), pendekatan kuantitatif ini sebagai metode tradisional yang sering digunakan dalam penelitian karena bersifat sistematis dan objektif. Ciri khas dari metode ini yaitu data yang diperoleh berupa angka, kemudian dianalisis menggunakan teknik statistic. Melalui metode tersebut, hasil penelitian dapat diukur secara objektif dan memungkinkan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis statistic yang lebih mendalam.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan rintisan (startup) yang beroperasi di Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Pemilihan lokasi tersebut didasarkan pada reputasi Sleman sebagai wilayah dengan pertumbuhan startup yang cukup pesat di tingkat Yogyakarta. Kondisi ini menunjukkan bahwa Sleman memiliki potensi untuk melahirkan generasi muda yang berminat meniti karir di industri startup. Selain itu, banyaknya perusahaan startup di Sleman membuat wilayah tersebut relevan untuk meneliti fenomena kesejahteraan karyawan Generasi Z yang bekerja di sektor tersebut.

3.3 Populas dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2015. hlm. 7) Populasi merujuk pada seluruh wilayah atau kelompok yang terdiri dari objek maupun subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang telah ditetapkan peneliti sebagai fokus

penelitian. Dari populasi itulah peneliti menarik kesimpulan umum. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah karyawan Generasi Z yang bekerja pada perusahaan rintisan (startup) yang beroperasi di Kabupaten Sleman, Yogyakarta.

3.3.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2015, hlm. 7) sampel adalah bagian dari populasi yang mampu mewakili karakteristik-karakteristik utama populasi tersebut. Pengambilan sampel diperlukan ketika jumlah populasi terlalu besar sehingga penelitian menyeluruh tidak memungkinkan karena keterbatasan sumber daya, waktu, dan tenaga. Dengan demikian, sampel berfungsi sebagai representasi dari populasi yang diteliti. Hasil penelitian yang diperoleh dari sampel kemudian digeneralisasikan untuk menggambarkan populasi secara keseluruhan. Karena itu, penentuan sampel yang representatif menjadi hal yang sangat penting dalam proses penelitian.

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling dengan pendekatan *purposive sampling*. Menurut (Sugiyono, 2015) nonprobability sampling adalah teknik penentuan sampel di mana tidak semua individu dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden. Selanjutnya, *purposive sampling* dilakukan berdasarkan pertimbangan tertentu atau kriteria khusus yang relevan dengan tujuan penelitian. Pemilihan metode ini dipakai karena tidak semua individu dalam populasi memiliki karakteristik yang sesuai dengan fenomena yang hendak diteliti. Oleh karena itu, peneliti menetapkan beberapa kriteria khusus dalam penentuan sampel agar responden yang dipilih benar-benar mewakili karakteristik yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Dengan demikian, kriteria sampel yang ditetapkan menjadi sangat penting untuk memastikan representativitas sampel.

- a. Berdomisili di Kabupaten Sleman, Yogyakarta.
- b. Karyawan Gen Z yang bekerja di tiga sektor startup yaitu agtech, gamification, dan edtech
- c. Termasuk generasi Z, yaitu lahir antara tahun 1997–2012 (perkiraan usia 13 hingga 28 tahun pada 2025).

Menurut pedoman (Hair et al., 2010) ukuran sampel dalam teknik pengambilan sampel dapat ditentukan berdasarkan jumlah indikator pernyataan dalam kuesioner dengan rumus $n \times 5$. Perhitungan untuk penelitian ini adalah:

$$n = \text{jumlah item pertanyaan} \times 5n$$

$$n = 28 \times 5$$

$$n = 140 \text{ Responden}$$

Dengan demikian, jumlah minimal responden yang diperlukan adalah 140 Responden, yang seluruhnya merupakan karyawan generasi Z pada perusahaan Startup di Kabupaten Sleman, Yogyakarta.

3.4 Data dan Jenis Data

3.4.1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2012) Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama oleh peneliti, sehingga tingkat keakuratan dan keasliannya dapat terjamin. Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui kuesioner online yang didistribusikan peneliti menggunakan Google Form. Kuesioner dalam penelitian ini disebarluaskan kepada para karyawan gen Z yang bekerja di Sektor Startup Kabupaten Sleman, Yogyakarta dengan kriteria yang telah ditentukan. Pemilihan responden berdasarkan kriteria tersebut diharapkan dapat menghasilkan data yang relevan dan mendukung keakuratan temuan penelitian.

3.4.2. Data Sekunder

Data sekunder berfungsi untuk melengkapi data primer serta memberikan informasi tambahan dan konteks yang lebih luas guna memperkuat hasil penelitian. Menurut (Sugiyono, 2012), data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber, seperti buku, dokumen, laporan, data statistik, dan referensi lainnya. Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan meliputi diagram, laporan, dan hasil penelitian terdahulu yang mendukung proses analisis serta penarikan kesimpulan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2019) teknik pengumpulan data adalah cara yang dipakai peneliti untuk mendapatkan berbagai informasi yang dibutuhkan dalam suatu penelitian. Metode ini dapat dilakukan melalui observasi, wawancara, survei, dokumentasi, maupun kuesioner. Kemudian, (Sugiyono, 2019) juga menjelaskan kuesioner berisi sejumlah pertanyaan yang disusun untuk dijawab oleh responden guna memperoleh data yang relevan dan akurat. Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis untuk menghasilkan Kesimpulan yang lebih valid.

Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan menggunakan instrument berupa kuesioner. Jawaban responden atas setiap pertanyaan akan diolah dan dianalisis untuk menguji serta memahami hubungan antarvariabel *Work-Life Balance*, *Burnout*, employee well-being, dan happiness at-work

3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini difokuskan untuk menganalisis empat variabel utama yaitu *Work-Life Balance* (X1) dan *Burnout* (X2) sebagai variabel independen yang berpengaruh terhadap Employee Well-Being (Y) dengan happiness at work (Z) berperan sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, variabel X1 dan X2 bertindak sebagai faktor bebas, Y sebagai variabel terikat, sedangkan Z berfungsi sebagai variabel yang memediasi hubungan antara keduanya. Maka dari itu

penjelasan terkait devinisi operasional variabel adalah pada tabel di bawah ini, dengan tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item
X1	<i>Work-Life Balance</i> Mc Donald & Bradley (2018) dalam (Nadapdap & Harahap, 2023)	X1.1 Time Balance menggambarkan kemampuan seseorang dalam mengatur dan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional, sehingga kedua aspek tersebut dapat berjalan selaras tanpa saling mengganggu.	X1.1.1 Mampu membagi waktu kerja dengan waktu keluarga
			X1.1.2 Memiliki waktu senggang untuk melakukan hobi atau kegemaran
		X1.2 Involvement Balance adalah kemampuan individu untuk membagi tingkat perhatian, energi, dan keterlibatan secara seimbang antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, sehingga tidak ada aspek yang terlalu mendominasi.	X1.2.1 Memiliki tanggungjawab antara pekerjaan dan keluarga
			X1.2.2 Membagi antara keterlibatan pekerjaan dan keluarga
		X1.3 Satisfaction Balance adalah keadaan dimana ketika individu merasa memiliki tingkat kepuasan yang setara antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya tanpa merasa salah satunya dirugikan.	X1.3.1 Merasa puas dengan peran dalam pekerjaan dan keluarga
			X1.3.2 Selalu berkontribusi dalam pekerjaan dan keluarga
X2	<i>Burnout</i> Greenberg & Baron (2008)	X2.1 Physical Exhaustion	X2.1.1 Merasa lelah meskipun sudah

No	Variabel	Indikator	Item
	dalam (Ali et al., 2023)	adalah kondisi dimana individu mengalami kelelahan secara fisik akibat beban kerja yang berlebihan atau kurangnya waktu pemulihan, sehingga mengurangi energi dan kemampuan tubuh untuk beraktivitas optimal.	beristirahat dengan cukup.
			X2.1.2 Seringkehilangan energi saat sedang bekerja
		X2.2 Emotional Exhaustion adalah kondisi dimana individu merasa kehabisan energi emosional akibat tekanan pekerjaan, sehingga sulit mengendalikan perasaan dan mudah mengalami stres atau frustrasi.	X2.2.1 Merasa terkuras secara emosional setelah bekerja .
			X2.2.2 Merasa bekerja terlalu keras pada pekerjaan.pekerjaan sehari-hari.
		X2.3 Mental Exhaustion adalah kondisi ketika individu merasa pikirannya jenuh, sulit berkonsentrasi, dan kehilangan kemampuan kognitif akibat tekanan pekerjaan yang berlebihan.	X2.3.1 Sering mengalami kesulitan untuk berkonsentrasi saat bekerja
			X2.3.2 Merasa terbebani secara mental saat menghadapi tuntutan pekerjaan.
		X2.4 Depersonalisasi adalah kondisi ketika individu menunjukkan sikap negatif, menjauh, atau tidak peduli terhadap pekerjaan maupun orang lain di lingkungan kerja, sebagai bentuk jarak emosional akibat tekanan atau kelelahan.	X2.4.1 Tidak terlalu peduli dengan apa yang terjadi pada beberapa orang.
			X2.4.2 Menjadi lebih tidak berperasaan terhadap orang lain sejak mengambil pekerjaan ini

No	Variabel	Indikator	Item
Z	Happiness at Work Wulandari (Mangowal, 2014) dalam (Sondakh et al., 2023)	Z1.1 Positive Relations with Others sebagai keadaan ketika seseorang mampu membangun hubungan sosial yang positif, hangat dan saling percaya dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadinya, serta dapat saling memberikan dukungan.	Z1.1.1 Mudah menjalin interaksi yang baik dengan orang-orang di sekitar.
			Z1.1.2 Merasa mendapatkan kepercayaan dan dukungan dari rekan- rekan di lingkungan.
		Z1.2 Work Satisfaction merupakan tingkat kenyamanan dan rasa puasa yang dirasakan individu terhadap pekerjaan yang dijalani, yang tampak dari perasaan positif terhadap tugas maupun hasil kerjanya.	Z1.2.1 Merasa puas terhadap pekerjaan yang di lakukan saat ini.
			Z1.2.2 Merasa nyaman berada di tempat kerja saat ini
		Z1.3 Incentives merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan, baik berupa materi maupun non materi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dan kinerjanya dalam bekerja.	Z1.3.1 Insentif yang di peroleh sudah sesuai dengan hasil kerja.
			Z1.3.2 Merasa dihargai melalui bentuk apresiasi non-finansial dari atasan atau organisasi
		Z1.4 Motivation at Work sebagai dorongan dari dalam diri maupun pengaruh luar yang membuat seseorang tetap bersemangat, memiliki inisiatif dan berkomitmen	Z1.4.1 Bersemangat ketika menjalankan pekerjaan
			Z1.4.2

No	Variabel	Indikator	Item
		dalam menyelesaikan pekerjaan serta mencapai target yang ditetapkan	Berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh meskipun menghadapi kesulitan
Y	Employee Well-Being (Sun, Xiaoli & Ishak, 2025)	Y1.1 Life Well-Being adalah kondisi ketika individu merasakan kualitas hidup yang baik secara keseluruhan, meliputi kepuasan hidup, kebahagiaan, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	Y1.1.1 Merasa puas dengan kehidupan secara keseluruhan
			Y1.1.2 Mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
		Y1.2 Workplace Well-Being adalah kondisi ketika individu merasakan kenyamanan, keamanan, dan kepuasan dalam lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial.	Y1.2.1 Merasa nyaman dan aman saat bekerja di tempat kerja
			Y1.2.2 Selalu mendapatkan dukungan dari rekan kerja maupun atasan.
		Y1.3 Psychological Well-Being adalah kondisi ketika individu memiliki kesehatan mental yang positif, ditandai dengan kemampuan mengelola emosi, merasa bermakna, serta mampu menghadapi tekanan hidup maupun pekerjaan.	Y1.3.1 Mampu mengendalikan stres dan emosi ketika menghadapi tekanan pekerjaan
			Y1.3.2 Merasa setiap pekerjaan yang di lakukan memiliki

No	Variabel	Indikator	Item
			arti penting dalam kehidupan

Diolah peneliti (2025)

Penelitian ini bertujuan untuk menggali pengaruh *Work-Life Balance* (WLB) dan *Burnout* terhadap employee well-being dengan happiness at work sebagai variabel mediasi pada karyawan startup di Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Dalam konteks ini, pemilihan indikator-indikator untuk masing-masing variabel dilakukan dengan tujuan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut dan dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan di lingkungan startup yang dinamis.

Indikator-indikator yang dipilih untuk mengukur *Work-Life Balance* bertujuan untuk menggambarkan sejauh mana karyawan dapat mengatur dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi indikator utama karena pekerjaan di startup sering kali menuntut jam kerja yang panjang dan fleksibilitas tinggi. Karyawan yang mampu mengelola waktu mereka dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan kesejahteraan yang lebih baik.

Indikator kepuasan dalam peran pekerjaan dan kepuasan dalam peran kehidupan pribadi dipilih untuk mengukur seberapa puas karyawan dengan peran yang mereka jalani di tempat kerja maupun di kehidupan pribadi mereka. Ketidakpuasan dalam salah satu peran ini dapat menurunkan keseimbangan yang tercapai, yang berdampak pada kesehatan mental dan kinerja karyawan. Kedua indikator ini sangat relevan dalam konteks startup, di mana fleksibilitas pekerjaan dapat menguntungkan namun juga berisiko menyebabkan ketidakseimbangan.

Burnout adalah salah satu faktor utama yang dapat merusak employee well-being. Oleh karena itu, indikator-indikator yang dipilih untuk mengukur *Burnout* sangat berkaitan dengan gejala-gejala psikologis yang ditimbulkan oleh stres yang berkelanjutan akibat pekerjaan. Kelelahan emosional merupakan gejala utama

Burnout, yang mengindikasikan perasaan kelelahan psikologis yang mendalam akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Karyawan yang mengalami kelelahan emosional cenderung memiliki kinerja yang buruk dan kesulitan dalam menjalankan tugas-tugas mereka secara efektif.

Indikator depersonalisasi menggambarkan sikap negatif atau apatis terhadap pekerjaan dan rekan kerja, yang seringkali menjadi tanda bahwa seseorang sedang mengalami *Burnout*. Sikap ini dapat merusak hubungan interpersonal di tempat kerja dan menurunkan semangat kerja. Penurunan efikasi pribadi, yang merujuk pada perasaan tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaan, adalah indikasi penting dari *Burnout*. Ketika karyawan merasa tidak mampu atau tidak percaya diri dengan kemampuan mereka, produktivitas dan kinerja mereka dapat menurun secara signifikan.

Indikator terakhir yang dipilih adalah ketidakpuasan terhadap pekerjaan, yang mencerminkan perasaan tidak puas dengan pekerjaan yang dijalani. Ketidakpuasan ini sering kali berhubungan langsung dengan *Burnout*, yang memengaruhi motivasi dan kesejahteraan emosional karyawan.

Kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, atau *employee well-being*, diukur dengan tiga indikator utama: kesejahteraan fisik, kesejahteraan mental dan emosional, dan kesejahteraan sosial. Kesejahteraan fisik menjadi indikator penting karena *Burnout* dan stres berlebih dapat berdampak negatif pada kesehatan tubuh karyawan. Karyawan yang mengalami stres berat atau *Burnout* sering kali menunjukkan gejala fisik seperti kelelahan atau gangguan tidur, yang memengaruhi produktivitas mereka.

Kesejahteraan mental dan emosional adalah indikator yang sangat relevan karena pekerjaan yang tidak seimbang dan *Burnout* dapat menyebabkan gangguan kesehatan mental, seperti kecemasan dan depresi. Dalam konteks ini, kesejahteraan mental yang baik sangat penting untuk menjaga semangat dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Indikator kesejahteraan sosial mengukur kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja. Hubungan yang positif dengan rekan kerja dan atasan dapat meningkatkan kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dalam perusahaan startup yang sering kali memiliki struktur organisasi yang lebih flat dan informal, hubungan sosial yang baik di tempat kerja sangat penting untuk mendukung kesejahteraan karyawan.

Happiness at work berperan sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini, yang menjelaskan bagaimana *Work-Life Balance* dan *Burnout* mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Empat indikator dipilih untuk mengukur happiness at work: keterlibatan dalam pekerjaan, rasa puas dan dihargai di tempat kerja, hubungan interpersonal yang positif di tempat kerja, dan kepuasan terhadap lingkungan kerja yang mendukung.

Keterlibatan dalam pekerjaan mengukur tingkat motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang terlibat dengan pekerjaan mereka cenderung merasa lebih bahagia dan memiliki tingkat stres yang lebih rendah. Rasa puas dan dihargai di tempat kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kebahagiaan. Ketika karyawan merasa dihargai dan mendapatkan pengakuan atas kontribusi mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dan bahagia di tempat kerja.

Hubungan interpersonal yang positif di tempat kerja adalah indikator yang menunjukkan seberapa baik hubungan sosial antara rekan kerja dan atasan, yang berkontribusi pada suasana kerja yang menyenangkan dan mendukung kebahagiaan. Terakhir, kepuasan terhadap lingkungan kerja yang mendukung mengukur apakah kondisi fisik dan psikologis tempat kerja dapat mendukung kesejahteraan dan kebahagiaan karyawan.

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, yang diisi oleh responden dengan cara memilih jawaban pada sejumlah pertanyaan dalam kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2019), skala Likert digunakan untuk

mengukur sikap, persepsi, atau pandangan individu maupun kelompok terhadap suatu isu sosial.

Penggunaan skala ini ditujukan untuk memahami tingkat persepsi responden terhadap fenomena yang diteliti. Responden diminta menjawab menggunakan lima tingkat penilaian. Pedoman skala pengukuran yang digunakan adalah sebagai berikut:

Gambar 3. 1
Pengukuran Skala Likert

No	Kategori	Skala
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2019)

3.8 Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2015) menyatakan bahwa analisis statistik deskriptif berfungsi untuk memberikan gambaran objektif mengenai objek penelitian berdasarkan data sampel, tanpa disertai analisis yang mendalam maupun penarikan kesimpulan.

3.8.2. Pengolahan data PLS

Metode analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) dengan bantuan Smart-PLS 3.0. Menurut World (1982) dalam (Ghozali, 2015), PLS adalah teknik analisis yang bersifat soft modeling dan cukup kuat karena mampu mengatasi keterbatasan OLS, misalnya tidak mensyaratkan distribusi normal pada data serta dapat diterapkan pada ukuran sampel yang relatif kecil. Selain itu, SEM berbasis PLS tidak menuntut landasan teori yang mendalam, tidak terlalu bergantung pada

asumsi-asumsi kaku, dan akurasi model prediksi dapat dievaluasi melalui nilai koefisien determinasi. Pemilihan PLS juga karena PLS bersifat prediktif dengan melibatkan model mediasi. (Ghozali, 2015). Analisis PLS-SEM terdiri dari dua model, yaitu model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model)

3.8.3. Uji Evaluasi Model

Duryadi (2021) menjelaskan bahwa dalam analisis PLS terdapat dua aspek utama yang digunakan untuk menilai kualitas model, yaitu validitas dan reliabilitas. Kedua konsep ini menjadi dasar dalam mengevaluasi keandalan hasil analisis PLS. Menurut Menurut (Hair Jr et al., 2021), dalam analisis Structural Equation Modeling (SEM), khususnya pada metode Partial Least Squares (PLS-SEM), outer model merujuk pada hubungan antara variabel laten (construct) dan indikator-indikatornya. Evaluasi terhadap outer model dalam penelitian ini mencakup pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas komposit, serta Cronbach's Alpha.

a. Outer Model

Outer model dalam penelitian Partial Least Squares (PLS) berfungsi untuk menilai ketepatan dan kualitas instrumen pengumpulan data. Dalam evaluasinya, terdapat dua pendekatan pengujian validitas, yaitu:

- a) Convergent Validity berfungsi untuk mengukur kekuatan hubungan antara suatu konstruk dengan indikator-indikatornya. Nilai loading factor di atas 0,70 menunjukkan validitas konvergen yang memadai. Meski demikian, dalam penelitian yang bersifat pengembangan skala, loading factor antara 0,50 hingga 0,60 masih dapat diterima (Hamid & Anwar, 2019).
- b) Discriminant Validity bertujuan memastikan bahwa konstruk yang berbeda memang memiliki korelasi yang rendah satu sama

lain. Untuk indikator reflektif, pengujian validitas ini dilakukan dengan melihat nilai Average Variance Extracted (AVE). Suatu model dinilai memiliki validitas diskriminan yang baik apabila AVE lebih besar dari 0,70. Namun, apabila nilainya hanya sedikit di atas 0,05, model tersebut masih dapat dianggap layak.

- c) Uji Reliabilitas merupakan proses pengujian, mengevaluasi konsistensi dan keandalan suatu instrumen pengukuran, terutama pada butir-butir pertanyaan. Tujuan uji reliabilitas adalah memastikan bahwa responden memberikan jawaban yang stabil terhadap item yang sama. Dalam uji reliabilitas komposit, suatu variabel dinyatakan andal apabila nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha mencapai minimal 0,7 (Ghozali, 2015). Sementara itu, pandangan lain menyebutkan bahwa sebuah konstruk sudah dapat dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,6 (Ghozali, 2013).

b. Inner Model

Inner model pada penelitian Partial Least Squares (PLS) digunakan untuk menguji hipotesis yang berhubungan dengan keterkaitan antar variabel laten. Terdapat beberapa kriteria penilaian inner model, antara lain:

a) R-Square

R-Square digunakan untuk menilai sejauh mana kekuatan model struktural mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependen. Nilai R-Square dikategorikan sebagai lemah bila sebesar 0,25, tergolong sedang pada 0,50, dan dianggap kuat apabila mencapai 0,75.

b) *F-Square*

F-Square digunakan untuk menilai besarnya kontribusi variabel laten terhadap model struktural secara keseluruhan. Pengaruh suatu variabel laten dikategorikan kuat bila nilai *F-Square* mencapai 0,35, sedang pada 0,15, dan lemah jika hanya 0,02.

c) *Q-Square*

Nilai Q^2 *predictive relevance* dilakukan dengan melakukan pengujian *blindfolding* yang mendapatkan besaran nilai dari *Construct Validated Redundancy*. Nilai Q^2 mempunyai peran untuk memvalidasi model struktural yang menunjukkan bahwa nilai Q^2 pada variabel dependen dinyatakan baik apabila mempunyai besaran nilai $> 0,02$. Nilai signifikansi dinyatakan layak atau hipotesis alternatif (HA) dapat diterima apabila besaran nilai T-Statistik adalah $>$ dari 1,96, atau besaran nilai *P Value* $<$ dari 0,05.

c. Uji Mediasi

(Hair et al., 2022) mendefinisikan mediasi sebagai situasi di mana satu atau lebih konstruk mediator menjelaskan mekanisme pengaruh konstruk eksogen terhadap konstruk endogen. Uji mediasi dilakukan untuk mengetahui apakah variabel mediator memberikan pengaruh pada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Analisis efek tidak langsung merupakan analisis pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang dimediasi oleh variabel *intervening* (variabel mediator). Beberapa kriteria dalam menganalisis efek tidak langsung adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai P-value kurang dari 0,05, maka hubungan tersebut signifikan, yang berarti variabel mediator memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan kata lain, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (HA) diterima, yang mengindikasikan adanya efek tidak langsung.

- b) Jika nilai P-value lebih besar dari 0,05, maka hubungan tersebut tidak signifikan, yang berarti variabel mediator tidak memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan kata lain, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_A) ditolak.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Startup merupakan Perusahaan rintisan yang sudah tersebar di kota-kota besar salah satunya di Kabupaten Sleman, Yogyakarta, karyawan generasi Z menjadi fokus utama karena dinamika kerja yang cepat dan inovatif. Penelitian ini menitikberatkan bagaimana keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta tingkat kelelahan mempengaruhi kesejahteraan karyawan, dengan kebahagiaan saat bekerja sebagai variabel perantara. Jadi, X1 dan X2 bertindak sebagai faktor bebas, Y sebagai variabel yang dipantau, sedangkan Z berfungsi memediasi hubungan antar keduanya. Objek penelitian meliputi karyawan generasi Z yang bekerja pada sejumlah startup yang beroperasi di Sleman. Secara geografis, studi ini membahas ekosistem *startup* di Sleman, sebuah wilayah yang dikenal dengan pertumbuhan ekosistem digital yang cukup pesat di DIY. Variabel utama yang dianalisis adalah *Work-Life Balance* (X1), *Burnout* (X2), *Employee Well-Being* (Y), dan *Happiness at Work* (Z) sebagai variabel mediasi.

Ruang lingkup penelitian memiliki relevansi praktis tinggi. Diharapkan temuan penelitian dapat menjadi panduan bagi desain kebijakan kerja hybrid/remote, program kesejahteraan, serta strategi manajemen stres dalam konteks *startup* yang menuntut ritme kerja tinggi dan kolaborasi intens. Secara kebijakan, rekomendasi dapat mencakup penyusunan jadwal kerja yang lebih fleksibel, fasilitas dukungan kesehatan mental, dan inisiatif peningkatan kepuasan kerja untuk menjaga produktivitas tanpa mengorbankan kesejahteraan karyawan.

Secara metodologis, penelitian ini dirancang secara kuantitatif dengan pengukuran variabel melalui instrumen kuesioner yang relevan. Analisis akan mengevaluasi hubungan langsung antara X1, X2 terhadap Y, serta peran mediasi Z dalam memediasi hubungan tersebut. Pertimbangan etika

mencakup perlindungan kerahasiaan responden, persetujuan partisipan, dan anonimisasi data untuk melindungi identitas karyawan yang terlibat. Narasi ini memberikan gambaran umum objek penelitian dengan fokus pada konteks Sleman, dinamika *startup*, serta kontribusi praktis dan ilmiah yang bisa dihasilkan

4.1.2. Deskripsi Karakteristik Responden

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang konteks penelitian ini, data dari 145 karyawan Gen Z yang bekerja di berbagai bidang perusahaan *startup* di Sleman, Yogyakarta, memberikan gambaran umum tentang profil responden. Faktor-faktor ini penting untuk menentukan seberapa besar faktor demografis dapat memengaruhi pemahaman kita tentang variabel-variabel penelitian seperti *Work-Life Balance*, *Burnout*, *happiness at-work*, dan *Employee well-being*. Karakteristik responden yang diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dibagi menjadi dua kategori: laki-laki dan perempuan, seperti yang tertera pada Tabel 4.1.

Tabel 4. 1
Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	74	51,03%
Perempuan	71	48,97%
TOTAL	145	100%

Diolah Peneliti (2025)

Sebaran responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan adanya perbedaan jumlah responden pada proporsi, untuk laki-laki 74 atau sebesar 51,03% dan perempuan 71 sebesar 48,97% dari total 145 partisipan. Distribusi ini menandakan bahwa keterwakilan kedua kelompok gender tergolong seimbang, meski jumlah responden laki-

laki sedikit lebih tinggi. Keseimbangan tersebut memberikan dasar yang kuat bagi penelitian untuk menggali pengalaman kerja di lingkungan startup secara lebih menyeluruh. Kondisi ini memungkinkan peneliti memperoleh pandangan yang bervariasi antara laki-laki dan perempuan, terutama dalam hal *Work-Life Balance*, *Burnout*, *happiness at-work*, dan *employee well-being* di lingkungan *startup*.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia di bagi kedalam dua kategori yaitu 13-20 tahun, dan 21-28 tahun yang dapat dilihat pada Tabel 4.2

Tabel 4. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
13 - 20 tahun	10	6,90%
21 - 28 tahun	135	93,10%
TOTAL	145	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Sebaran usia responden memperlihatkan bahwa sebagian besar berada pada rentang 21–28 tahun (93,10%), sementara hanya 6,90% yang termasuk dalam kelompok 13–20 tahun. Kedua kelompok tersebut sama-sama tergolong Generasi Z, namun dominasi usia 21–28 tahun menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan individu yang telah aktif bekerja dan berada pada tahap awal pengembangan karier. Kelompok usia ini dikenal memiliki tingkat adaptasi tinggi terhadap teknologi, menyukai pola kerja yang fleksibel, serta menaruh perhatian besar pada keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*Work-Life Balance*). Komposisi usia semacam ini penting untuk dianalisis karena berpotensi memengaruhi tingkat kejenuhan kerja (*Burnout*) dan kepuasan terhadap pekerjaan, mengingat Generasi Z kerap menunjukkan sensitivitas tinggi terhadap kondisi lingkungan

kerja yang kurang mendukung kesehatan mental maupun kesejahteraan psikologis.

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dibagi menjadi empat kategori: SMA/SMK, D3, S1, dan Magister. Untuk detailnya, dapat merujuk pada Tabel 4.3.

Tabel 4. 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
SMA/SMK	11	7,59%
Diploma	12	8,28%
Sarjana	116	80,00%
Magister	6	4,14%
TOTAL	145	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel, dapat diinterpretasikan bahwa karakteristik responden penelitian ini mayoritas memiliki latar belakang pendidikan terakhir Sarjana (S1), yaitu sebanyak 116 Orang rang atau 80,00% dari total 145 responden. Responden dengan pendidikan Diploma 12 orang atau 8,28% dan SMA/SMK masing-masing berjumlah 11 orang atau 7,59%. Sementara itu, responden dengan pendidikan Magister merupakan kelompok terkecil, hanya berjumlah 6 orang atau 4,14%. Karakteristik dominan ini mengindikasikan bahwa data yang dianalisis dalam penelitian ini sebagian besar dipengaruhi oleh pandangan atau kondisi responden yang telah menempuh pendidikan formal tingkat universitas (Sarjana).

d. Karakteristik responden berdasarkan sektor startup

Tabel 4. 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Sektor StartUp

Sektor <i>Startup</i>	Jumlah Responden	Presentase
Agtech (Teknologi Pertanian)	39	26,90%
Edtech (Teknologi Pendidikan)	34	23,45%
Gamification (Gamifikasi)	72	49,66%
TOTAL	145	100%

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Merujuk pada Tabel 4.4, dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berasal dari sektor startup Gamification (Gamifikasi) dengan jumlah 72 orang atau 49,66% dari total 145 responden. Sektor *Agtech* (Teknologi Pertanian) ini menempati posisi kedua dengan jumlah 39 responden (26,90%), disusul oleh *Edtech* (Teknologi Pendidikan) sebanyak 34 responden (23,45%). Dominasi sektor Gamifikasi ini menunjukkan bahwa penelitian berfokus pada perusahaan rintisan berbasis permainan dan interaksi digital, sehingga hasil analisis yang diperoleh akan memiliki relevansi tinggi dan representativitas kuat terhadap karakteristik industri tersebut. Komposisi ini juga memberi gambaran bahwa minat dan partisipasi responden banyak terkonsentrasi pada startup yang mengintegrasikan elemen permainan sebagai strategi pengembangan produk maupun pengalaman pengguna.

e. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dibagi menjadi dua kategori yaitu kurang dari 1 tahun, dan lebih dari 1 tahun. Untuk detailnya, dapat merujuk pada Tabel 4.5.

Tabel 4. 5

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase
Kurang dari 1 Tahun	15	10,34%
Lebih dari 1 Tahun	130	89,66%
TOTAL	145	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja lebih dari satu tahun, yaitu sebanyak 135 orang atau 89,66% dari total 145 responden. Adapun responden dengan masa kerja kurang dari satu tahun termasuk kelompok minoritas, berjumlah 15 orang atau 10,34%.

Dominasi responden dengan masa kerja di atas satu tahun mengindikasikan bahwa data yang diperoleh terutama berasal dari individu yang telah memiliki pengalaman dan pemahaman cukup terhadap dinamika lingkungan kerja. Kondisi ini meningkatkan keandalan dan validitas temuan penelitian, karena pandangan yang diberikan cenderung lebih stabil dan didasarkan pada pengalaman nyata di tempat kerja.

4.1.3. Deskripsi Variabel

Instrumen kuesioner dalam penelitian ini memanfaatkan skala Likert sebagai metode pengukuran untuk menilai jawaban responden. Skala Likert berfungsi untuk mengukur sejauh mana responden setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Statistik pada penelitian ini menyajikan informasi mengenai nilai minimum dan maksimum dari setiap variabel, yang tercermin melalui rentang penilaian responden pada Tabel 4.6.

Tabel 4. 6
Interval Variabel Penelitian

No	Range Interval	Kategori
1	1.00 - 1.80	Sangat Rendah
2	1.81 - 2.60	Rendah
3	2.61 - 3.40	Netral
4	3.41 - 4.20	Tinggi
5	4.21 – 5.00	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Tabel 4. 7
Distribusi Jawaban Responden Variabel *Work-Life Balance* (X1)

Item	Frekuensi					Jumlah	Mean	Kategori
	STS	TS	N	S	SS			
X1.1.1	0	1	12	80	52	145	4.262	Sangat Tinggi
X1.1.2	0	1	17	64	63	145	4.303	Sangat Tinggi
X1.2.1	0	1	25	84	35	145	4.055	Tinggi
X1.2.2	0	1	17	79	48	145	4.200	Tinggi
X1.3.1	0	1	9	96	39	145	4.193	Tinggi
X1.3.2	0	7	7	95	36	145	4.103	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Hasil analisis data dari enam indikator variabel X1 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai rata-rata antara 4,055 hingga 4,303 dan tergolong dalam kategori Tinggi dan Sangat Tinggi. Temuan ini menggambarkan bahwa responden secara umum sangat menyetujui seluruh pernyataan yang diajukan. Sebagian besar jawaban responden terkonsentrasi pada kategori Setuju dan Sangat Setuju, dengan proporsi tanggapan negatif yang sangat minim, sehingga mencerminkan pandangan positif yang kuat dan seragam. Oleh karena itu, variabel X1 (*Work-Life Balance*) dinilai sangat baik oleh responden, dengan tingkat penerimaan dan dukungan yang dominan.

Tabel 4. 8**Distribusi Jawaban Responden Variabel *Burnout* (X2)**

Item	Frekuensi					Jumlah	Mean	Kategori
	STS	TS	N	S	SS			
X2.1.1	0	0	33	67	45	145	4.083	Tinggi
X2.1.2	0	0	19	82	44	145	4.172	Tinggi
X2.2.1	0	0	29	55	61	145	4.221	Sangat Tinggi
X2.2.2	0	0	31	74	40	145	4.062	Tinggi
X2.3.1	0	0	22	98	25	145	4.021	Tinggi
X2.3.2	0	0	21	81	43	145	4.152	Tinggi
X2.4.1	0	0	24	78	43	145	4.131	Tinggi
X2.4.2	0	0	15	90	40	145	4.172	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Analisis pada delapan indikator variabel *Burnout* (X2) menunjukkan bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai rata-rata dalam rentang 4,021 hingga 4,172, sehingga semuanya tergolong kategori Tinggi. Temuan ini mencerminkan bahwa responden sangat menyetujui seluruh pernyataan yang diajukan. Proporsi jawaban mayoritas terkonsentrasi pada kategori Setuju, walaupun di salah satu kategori ada Sangat Setuju, dengan tanggapan negatif yang sangat terbatas dan hanya terlihat pada sebagian kecil item. Situasi ini menggambarkan pandangan responden yang positif dan seragam terhadap variabel *Burnout* (X2).

Tabel 4. 9**Distribusi Jawaban Responden Variabel *Happiness At-Work* (Z)**

Item	Frekuensi					Jumlah	Mean	Kategori
	STS	TS	N	S	SS			
Z1.1.1	0	1	38	81	25	145	3.897	Tinggi
Z1.1.2	0	5	26	80	34	145	3.986	Tinggi
Z1.2.1	0	1	10	108	26	145	4.097	Tinggi
Z1.2.2	0	6	35	73	31	145	3.890	Tinggi
Z1.3.1	0	1	15	104	25	145	4.055	Tinggi
Z1.3.2	0	2	26	77	40	145	4.069	Tinggi
Z1.4.1	0	0	5	105	35	145	4.207	Tinggi
Z1.4.2	0	0	16	92	37	145	4.145	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Hasil analisis dari delapan indikator variabel *happiness at-work* (Z) memperlihatkan bahwa semua nilai rata-rata berada dalam rentang 3,890 hingga 4,207, sehingga tergolong kategori Tinggi. Data ini menggambarkan bahwa responden dalam delapan item indikator secara keseluruhan sangat mendukung seluruh pernyataan yang diajukan. Sebagian besar penilaian terkonsentrasi pada kategori Setuju, dengan tanggapan negatif seperti STS dan TS yang sangat minim. Nilai mean tertinggi dicapai oleh item Z1.4.1 (4.900), yang menandakan dukungan paling kuat dari responden terhadap pernyataan tersebut. Sebaliknya, nilai mean terendah pada item Z1.2.2 (3.890) tetapi tetap masuk kategori Tinggi, sehingga mencerminkan persetujuan yang konsisten. Secara umum, variabel *happiness-at work* (Z) dinilai sangat positif oleh responden, dengan penerimaan dan apresiasi tinggi pada semua aspek yang diukur.

Tabel 4. 10

Distribusi jawaban Responden Variabel *Employee Well-Being* (Y)

Item	Frekuensi					Jumlah	Mean	Kategori
	STS	TS	N	S	SS			
Y1.1.1	0	4	11	112	18	145	3.993	Tinggi
Y1.1.2	0	0	24	97	24	145	4.000	Tinggi
Y1.2.1	0	4	48	76	17	145	3.731	Tinggi
Y1.2.2	0	0	42	78	25	145	3.883	Tinggi
Y1.3.1	0	4	31	92	18	145	3.855	Tinggi
Y1.3.2	0	4	32	88	21	145	3.869	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Analisis terhadap enam indikator variabel *employee well-being* (Y) menunjukkan bahwa semua item memiliki nilai rata-rata dalam rentang 3,731 hingga 4,000, sehingga masuk kategori Tinggi. Temuan ini mencerminkan bahwa responden secara umum mendukung pernyataan-pernyataan yang diajukan. Sebagian besar jawaban terkonsentrasi pada kategori Setuju (S), dengan tanggapan netral atau kurang setuju yang sangat sedikit, serta tidak ada respon Sangat Tidak Setuju. Item Y1.1.2 mencatat nilai rata-rata tertinggi (4.000), yang mengindikasikan dukungan paling kuat

dari responden terhadap pernyataan tersebut. Sementara itu, nilai mean terendah jatuh pada indikator Y1.2.1 (3.731) tetap tergolong Tinggi, sehingga memperlihatkan tingkat persetujuan yang konsisten. Secara keseluruhan, variabel *employee well-being* (Y) mendapat persepsi positif dari responden, dengan nilai rata-rata tinggi pada setiap item yang menandakan penerimaan dan dukungan kuat terhadap konstruk variabel tersebut.

4.1.4. Analisis Data Uji Kualitas Data (Outer Model)

a. Validitas Konvergen

Validitas konvergen, yang diukur melalui korelasi antara indikator dengan nilai konstruknya (disebut *loading factor*), bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan benar-benar mengukur variabel laten yang sama. Kriteria ideal apabila nilai *loading factor* adalah di atas 0,7. Namun, skala pengukuran masih dapat menerima nilai antara 0,5 hingga 0,6 sebagai batasan yang memadai atau dapat diterima. Tetapi, jika indikator yang menghasilkan nilai *loading factor* kurang dari 0,5 wajib dinyatakan tidak valid dan harus dikeluarkan (dihapus) dari model, yang kemudian mengharuskan proses analisis data diulang.

Tabel 4. 11
Nilai Loading Factor

Variabel	Item	<i>Burnout</i>	<i>Employee Well-Being</i>	<i>Happiness At Work</i>	<i>Work-Life Balance</i>	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i>	X1.1.1				0,768	Valid
	X1.1.2				0,797	Valid
	X1.2.1				0,747	Valid
	X1.2.2				0,791	Valid
	X1.3.1				0,769	Valid
	X1.3.2				0,722	Valid
<i>Burnout</i>	X2.1.1	0,863				Valid
	X2.1.2	0,823				Valid
	X2.2.1	0,769				Valid
	X2.2.2	0,807				Valid
	X2.3.1	0,826				Valid
	X2.3.2	0,850				Valid
	X2.4.1	0,864				Valid
	X2.4.2	0,793				Valid
<i>Employee Well-Being</i>	Y1.1.1		0,857			Valid
	Y1.1.2		0,837			Valid
	Y1.2.1		0,868			Valid
	Y1.2.2		0,765			Valid
	Y1.3.1		0,818			Valid
	Y1.3.2		0,890			Valid
<i>Happiness At Work</i>	Z1.1.1			0,763		Valid
	Z1.1.2			0,777		Valid
	Z1.2.1			0,761		Valid
	Z1.2.2			0,792		Valid
	Z1.3.1			0,832		Valid
	Z1.3.2			0,820		Valid
	Z1.4.1			0,758		Valid
	Z1.4.2			0,773		Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian outer loading pada model PLS-SEM, seluruh indikator pada variabel *Work-Life Balance*, *Burnout*, *Employee Well-Being*, dan *Happiness At Work* menunjukkan nilai loading factor yang berada di atas batas minimum 0,70. Hal ini berarti bahwa setiap indikator memiliki kontribusi yang kuat dan signifikan dan reliabel

dalam menjelaskan variabel latennya masing-masing. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa konstruk yang digunakan telah memenuhi validitas konvergen, sehingga model pengukuran dinyatakan layak dan dapat dilanjutkan ke tahapan analisis berikutnya.

b. Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap variabel laten dalam model adalah unik dan berbeda dari variabel laten lainnya. Pengujian ini menggunakan Kriteria *Fornell-Larcker*, di mana nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (\sqrt{AVE}) suatu variabel harus lebih besar dibandingkan koefisien korelasi variabel tersebut dengan semua variabel laten lain.

Tabel 4. 12

Nilai Validitas Diskriminan

Variabel	<i>Burnout</i>	<i>Employee Well-Being</i>	<i>Happiness At Work</i>	<i>Work-Life Balance</i>
<i>Burnout</i>	0,825			
<i>Employee Well-Being</i>	-0,411	0,840		
<i>Happiness At Work</i>	-0,435	0,441	0,785	
<i>Work-Life Balance</i>	-0,417	0,536	0,427	0,766

Sumber : Data Primer diolah, 2025 (nilai \sqrt{AVE})

Berdasarkan matriks korelasi, nilai pada diagonal untuk masing-masing konstruk, yaitu *Burnout* (0,825), *employee well-being* (0,840), *happiness at-work* (0,785), dan *Work-Life Balance* (0,766), seluruhnya lebih tinggi dibandingkan korelasi antarvariabel lain, sehingga kriteria validitas diskriminan menurut *Fornell-Larcker* telah terpenuhi dan setiap variabel laten dinilai mampu merepresentasikan konstruknya secara jelas tanpa tumpang tindih dengan konstruk lain.

Dari sisi hubungan antarvariabel, *Burnout* menunjukkan korelasi negatif dengan *employee well-being* (-0,411), *happiness at-work* (-0,435), dan *Work-Life Balance* (-0,417), sedangkan *employee well-being* berkorelasi positif dengan *happiness at-work* (0,441) dan *Work-*

Life Balance (0,536), dan *Work-Life Balance* juga memiliki korelasi positif dengan *happiness at-work* (0,427). Pola tersebut menggambarkan bahwa semakin tinggi *Burnout* maka *well-being*, *happiness at-work*, dan persepsi *Work-Life Balance* cenderung menurun, sementara *employee well-being* dan *Work-Life Balance* saling menguatkan dan berkontribusi pada meningkatnya *happiness at-work*. Secara umum, struktur korelasi tersebut tidak hanya mengonfirmasi pemisahan yang baik antar konstruk, tetapi juga memberikan dasar empiris yang kuat untuk melanjutkan ke analisis jalur (*path analysis*) dalam rangka menguji pengaruh kausal antarvariabel dalam model penelitian.

c. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas konstruk dilakukan untuk menilai konsistensi internal dari indikator-indikator yang mengukur suatu variabel laten. Kriteria yang umum digunakan adalah *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach's Alpha* (α), di mana sebuah konstruk dianggap reliabel jika nilainya lebih besar dari 0,70. Berikut hasil nilai Reliabilitas Komposit dan Cronbach's Alpha pada tabel 4.13:

Tabel 4. 13
Nilai Reliabilitas Komposit dan Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rho_A</i>	<i>Reabilitas Komposit</i>	<i>AVE</i>
<i>Burnout</i>	0.933	0.941	0.945	0.681
<i>Employee Well-being</i>	0.916	0.916	0.935	0.706
<i>Happiness At-Work</i>	0.912	0.927	0.928	0.616
<i>Work-Life Balance</i>	0.860	0.863	0.895	0587

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Hasil pengujian reliabilitas konstruk menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* yang melampaui ambang batas 0,70, sehingga

konsistensi internal setiap variabel dapat dikategorikan sangat baik dan butir-butir pernyataannya dinilai mampu mengukur konstruk secara stabil serta dapat dipercaya. Variabel *Burnout* tercatat memiliki Composite Reliability sebesar 0,945 dengan Cronbach's Alpha 0,933; *Employee Well-Being* memperoleh Composite Reliability 0,935 dan Cronbach's Alpha 0,916; *Happiness At Work* mencatat Composite Reliability 0,928 dan Cronbach's Alpha 0,912; sementara *Work-Life Balance* memiliki Composite Reliability 0,895 dan Cronbach's Alpha 0,860, yang seluruhnya berada dalam rentang reliabilitas tinggi dan menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan sudah memadai untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya, termasuk pengujian model struktural.

4.1.5. Analisis Data Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

a. R- Square (R^2)

Evaluasi terhadap Model Struktural (Inner Model) dilakukan melalui pengujian koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur varians variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Menurut Hair et al. (2017), nilai (R^2) sebesar $\geq 0,75$ dikategorikan sebagai kuat, $\geq 0,50$ sebagai sedang, dan $\geq 0,25$ sebagai lemah.

Tabel 4. 14
Nilai R-Square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
<i>Employee Well-Being</i>	0,362	0.349
<i>Happiness At Work</i>	0.262	0.251

Sumber : Data Primer diolah, 2025

a) Variabel *Employee Well-Being*

Variabel *Employee Well-Being* memiliki nilai R Square sebesar 0,362 dengan Adjusted R Square 0,349, yang mengindikasikan bahwa kurang lebih sepertiga variasi kesejahteraan karyawan dapat diterangkan oleh variabel-variabel bebas yang digunakan dalam

model, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Tingkat keterjelasan ini dapat dipandang moderat untuk konteks ilmu sosial, sehingga model sudah cukup representatif untuk menggambarkan kondisi *well-being*, meskipun masih membuka peluang pengembangan model pada riset berikutnya.

b) Variabel *Happiness At-Work*

Variabel *Happiness At-Work* menunjukkan nilai R Square 0,262 dan Adjusted R Square 0,251, yang berarti sekitar seperempat perubahan dalam kebahagiaan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel prediktor yang dianalisis. Nilai tersebut menggambarkan kemampuan penjelasan yang relatif rendah hingga sedang, namun tetap dapat diterima untuk studi perilaku, sehingga model masih relevan digunakan untuk menelaah arah dan kekuatan pengaruh antar variabel, dengan catatan bahwa masih banyak faktor eksternal lain yang turut membentuk tingkat kebahagiaan kerja responden.

b. F-Square (f^2)

Evaluasi model struktural (Inner Model) tidak hanya bergantung pada signifikansi statistik (p-value) tetapi juga pada kontribusi prediktif substantif yang diukur melalui Effect Size (f^2). F-Square (f^2) mengukur besarnya dampak tambahan suatu variabel independen terhadap nilai R^2 variabel dependen. Berdasarkan panduan Cohen (1988), kontribusi prediktif (f^2) dikategorikan sebagai kuat ($\geq 0,35$), sedang ($\geq 0,15$), dan lemah ($\geq 0,02$).

Tabel 4. 15
Nilai F-Square

Variabel	<i>Burnout</i>	Employee Well-Being	Happiness At Work
<i>Burnout</i>		0.031	0.108
<i>Employee Well-Being</i>			
<i>Happiness At Work</i>		0.050	
<i>Work-Life Balance</i>		0.170	0.099

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Dilihat dari nilai f square pada tabel, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar hubungan antar variabel dalam model memiliki besaran pengaruh yang relatif kecil hingga sedang. Nilai f square *Burnout* (X2) terhadap variabel endogen hanya sebesar 0,031 dan 0,108, yang keduanya termasuk kategori efek kecil, sehingga *Burnout* memang memberikan kontribusi terhadap perubahan variabel yang diprediksi, tetapi kekuatannya tidak dominan dibandingkan prediktor lain. Sebaliknya, *Work-Life Balance* (X1) menunjukkan nilai f square sebesar 0,170 pada salah satu hubungan, yang sudah masuk kategori efek sedang, dan 0,099 pada hubungan lainnya yang masih berada pada level efek kecil. Pola ini menandakan bahwa *Work-Life Balance* merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling berarti dalam model, meskipun tetap belum mencapai kategori efek besar. Sementara itu, nilai f square sebesar 0,050 pada *happiness at-work* juga mengindikasikan efek kecil, sehingga perannya dalam menjelaskan variabel terkait bersifat ada namun tidak terlalu kuat. Secara keseluruhan, kombinasi nilai-nilai tersebut menggambarkan bahwa model struktural yang dibangun mampu menangkap pengaruh antar variabel, tetapi kekuatannya cenderung terbatas, sehingga masih terbuka peluang untuk memasukkan variabel lain atau memodifikasi model pada penelitian lanjutan agar menjelaskan lebih besar proporsi variasi pada variabel endogen.

4.1.6. Uji Multikorelianitas (VIF)

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya korelasi yang sangat kuat di antara variabel-variabel independen dalam model regresi. Kehadiran multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan koefisien regresi menjadi tidak stabil dan sulit diinterpretasikan. Pengujian ini dilakukan dengan menganalisis nilai Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria yang disepakati secara umum (Hair et al., 2017) menetapkan bahwa model dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF setiap variabel independen berada di bawah 5. Jika nilai VIF melebihi 10 (atau toleransi di bawah 0,10), masalah multikolinearitas dianggap signifikan dan harus ditangani.

Tabel 4. 16
Nilai Statistik Kolinearitas

Variabel	Item	VIF
<i>Work-Life Balance</i>	X1.1.1	1,998
	X1.1.2	2,212
	X1.2.1	2,665
	X1.2.2	3,046
	X1.3.1	1,776
	X1.3.2	1,445
<i>Burnout</i>	X2.1.1	3,785
	X2.1.2	3,133
	X2.2.1	2,909
	X2.2.2	2,935
	X2.3.1	3,165
	X2.3.2	3,522
	X2.4.1	3,880
	X2.4.2	2,394
<i>Employee Well-Being</i>	Y1.1.1	2,916
	Y1.1.2	3,072
	Y1.2.1	3,233
	Y1.2.2	2,021
	Y1.3.1	2,783
	Y1.3.2	4,694
<i>Happiness At Work</i>	Z1.1.1	2,689
	Z1.1.2	2,617

Variabel	Item	VIF
	Z1.2.1	2,339
	Z1.2.2	2,516
	Z1.3.1	2,568
	Z1.3.2	2,731
	Z1.4.1	2,251
	Z1.4.2	2,304

Sumber : Data Primer diolah, 2025

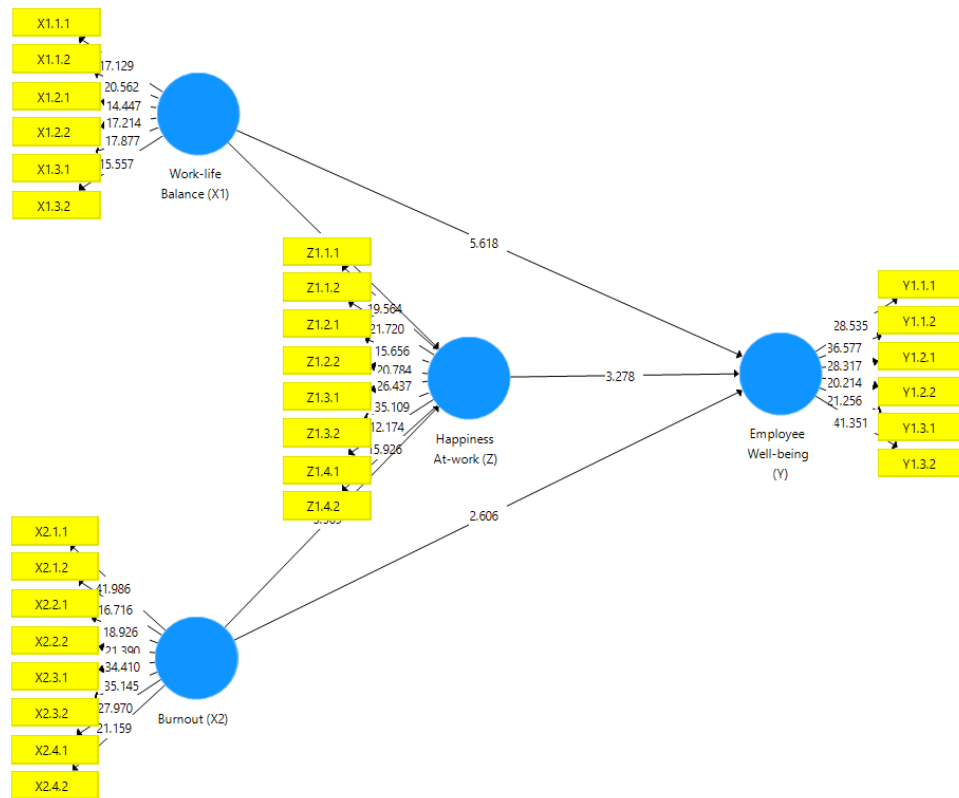
Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF), rentang nilai VIF untuk seluruh indikator X1, X2, Y, dan Z berada sekitar 1,4 hingga 4,7, sehingga masih jauh di bawah batas 5 yang lazim digunakan sebagai indikator awal munculnya multikolinearitas yang bermasalah dalam analisis PLS-SEM maupun regresi. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat korelasi antar prediktor, tingkat korelasinya tidak cukup besar untuk mengganggu kestabilan estimasi koefisien dalam model.

Sebagian besar indikator memiliki nilai VIF di kisaran 2 hingga 3, yang mencerminkan hubungan antar variabel bebas masih dalam level wajar dan tidak menimbulkan distorsi berarti pada perhitungan parameter. Hanya terdapat satu indikator yang mendekati angka 4,7, namun nilai tersebut tetap berada di bawah ambang kritis dan masih dapat diterima sepanjang didukung oleh dasar teoritis yang kuat dan tidak menimbulkan anomali pada hasil analisis.

Berdasarkan pola tersebut, multikolinearitas pada model dapat dinilai berada dalam kondisi yang terkendali, sehingga seluruh indikator tetap layak dipertahankan. Tidak ada indikasi kolinearitas berlebihan yang berpotensi memengaruhi interpretasi hubungan antar variabel laten, sehingga model pengukuran maupun struktural dapat digunakan untuk analisis lanjutan dengan tingkat keandalan yang baik.

4.1.7. Uji Hipotesis (Bostraping)

Gambar 4. 1 Model Pengujian Hipotesis



Pengujian hipotesis merupakan tahap krusial dalam analisis Model Struktural (*Inner Model*). Tujuannya adalah untuk mengonfirmasi dukungan empiris terhadap hubungan kausal antar variabel laten yang telah diajukan sebagai hipotesis. Penentuan signifikansi hubungan ini dilakukan dengan mengukur *t*-statistik dari koefisien jalur, yang kemudian dibandingkan dengan nilai kritis 1,96 (berdasarkan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, uji dua sisi). Nilai *t*-statistik yang melebihi 1,96 menunjukkan bahwa kemungkinan koefisien jalur tersebut terjadi karena kebetulan (kesalahan *sampling*) sangat kecil ($p < 0,05$), sehingga hubungan tersebut dianggap nyata atau signifikan. Pengujian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian: Apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan dan sesuai arahnya (positif atau negatif) terhadap variabel dependen.

a. Analisis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Hasil pengujian hipotesis yang berhubungan langsung antar variabel dalam penelitian ini dapat ditunjukkan oleh tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 4. 17
Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Variabel	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sampel Mean (M)</i>	<i>Standart Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
<i>(X1) Work-Life Balance → (Y) Employee Well-being</i>	0,380	0,384	0,068	5,618	0,000
<i>(X2) Burnout → (Y) Employee Well-being</i>	-0,162	-0,165	0,062	2,606	0,009

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis dengan bootstrapping pada tabel Tabel 4.17. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* (X1) memiliki koefisien positif terhadap *employee well-being* (Y) sebesar 0,380 dengan nilai t 5,618 dan p-value 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan *Work-Life Balance* secara signifikan meningkatkan *employee well-being*. Pengaruh *Work-Life Balance* (X1) terhadap *happiness at-work* (Z) juga bernilai positif, yakni 0,297 dengan t 3,117 dan p-value 0,002, yang menandakan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerja.

Pengaruh *Burnout* (X2) terhadap *employee well-being* (Y) malah sebaliknya bernilai negatif, yakni memiliki koefisien -0,162 dengan t 2,606 dan p-value 0,009, yang menandakan *Burnout* dapat menurunkan *employee well-being*. Selanjutnya pengaruh *Burnout* (X2) terhadap

happiness at-work (Z) juga memiliki koefisien negatif, yakni memiliki koefisien -0,311 dengan t 3,569 dan p-value 0,000, yang menandakan *Burnout* dapat menurunkan kebahagiaan di tempat kerja.

Di sisi lain, *happiness at-work* (Z) berpengaruh positif terhadap *employee well-being* (Y) dengan koefisien 0,208, t 3,278, dan p-value 0,001, sehingga semakin tinggi kebahagiaan kerja, semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan karyawan, dan hubungan ini signifikan secara statistik.

Seluruh p-value yang berada di bawah 0,05 dan t-statistik yang melampaui batas kritis menegaskan bahwa semua pengaruh langsung dalam model bersifat signifikan, dengan *Burnout* berperan sebagai faktor yang melemahkan kesejahteraan dan kebahagiaan, sedangkan *Work-Life Balance* dan *happiness* berfungsi sebagai faktor yang memperkuat kesejahteraan karyawan

H1: *Work-Life Balance* (X1) berpengaruh terhadap *Employee Well-Being* (Y)

Hubungan antara *Work-Life Balance* dan *employee well-being* ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,380 dengan nilai t-statistic 5,618 dan p-value 0,000. Nilai p yang jauh lebih kecil dari 0,05 menegaskan bahwa pengaruh tersebut bersifat signifikan secara statistik, sehingga peluang bahwa hubungan ini terjadi hanya karena kebetulan dapat diabaikan. Dengan kata lain, peningkatan persepsi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi secara konsisten diikuti oleh peningkatan tingkat kesejahteraan karyawan.

Secara substantif, koefisien positif 0,380 menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam menjelaskan variasi *employee well-being*, bukan sekadar efek kecil yang sulit dirasakan secara praktis. Hal ini mengisyaratkan bahwa karyawan yang merasakan pengaturan jam kerja yang wajar, fleksibilitas, serta ruang

yang cukup untuk kehidupan pribadi cenderung melaporkan kondisi psikologis yang lebih sehat, merasa lebih puas, dan memiliki energi emosional yang lebih stabil dalam menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan hasil statistik tersebut, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap *employee well-being* dinyatakan diterima.

H2: *Burnout* (X2) berpengaruh terhadap *Employee Well-Being* (Y)

Hubungan antara *Burnout* dan *employee well-being* ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar -0,162 dengan nilai t-statistic 2,606 dan p-value 0,009. Karena nilai p berada di bawah 0,05, pengaruh *Burnout* terhadap *employee well-being* dinyatakan negatif dan signifikan secara statistik, sehingga peningkatan tingkat *Burnout* akan diikuti penurunan yang nyata pada kesejahteraan karyawan.

Secara makna, hasil ini menggambarkan bahwa semakin tinggi rasa lelah secara emosional, fisik, maupun mental yang dialami karyawan, semakin menurun pula kondisi kesejahteraan psikologis mereka, baik dari aspek kenyamanan, kepuasan, maupun kesehatan mental di tempat kerja. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa *Burnout* berpengaruh terhadap *employee well-being* dapat diterima

b. Analisis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Hasil pengujian hipotesis yang berhubungan langsung antar variabel dalam penelitian ini dapat dilihat oleh tabel 4.19 sebagai berikut:

Tabel 4. 18

Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Variabel	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sampel Mean (M)</i>	<i>Standart Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
<i>(X1) Work-Life Balance -> (Z)</i>	0,062	0,065	0,031	2,009	0,045

<i>Happiness At-Work -> (Y)</i> <i>Employee Well-being</i>					
<i>(X2)</i> <i>Burnout -> (Z)</i> <i>Happiness At-Work -> (Y)</i> <i>Employee Well-being</i>	-0,065	-0,065	0,026	2,532	0,012

Sumber : Data Primer diolah, 2025

H3: *Work-Life Balance* (X1) terhadap *Employee Well-being* (Y) melalui *Happiness At-Work* (Z)

Hasil hipotesis H3 menyatakan bahwa *Work-Life Balance* (X1) memengaruhi dapat *employee well-being* (Y) melalui mekanisme perantara *happiness at-work* (Z). Berdasarkan hasil pengujian jalur tidak langsung, diperoleh koefisien sebesar 0,062 dengan nilai t-statistic 2,009 dan p-value 0,045, sehingga hubungan mediasi tersebut bersifat positif dan signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketika karyawan merasakan keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, mereka akan lebih bahagia dalam menjalankan pekerjaannya, dan peningkatan kebahagiaan kerja tersebut kemudian berkontribusi pada naiknya tingkat kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, *happiness at-work* (Z) berfungsi sebagai variabel mediator yang efektif dalam menjelaskan bagaimana *Work-Life Balance* (X1) dapat meningkatkan *employee well-being* (Y), sehingga hipotesis H3 dinyatakan diterima.

H4: *Burnout* (X2) terhadap *Employee Well-being* (Y) melalui *Happiness At-Work* (Z)

Hasil hipotesis H4 menyatakan bahwa *Burnout* (X2) memengaruhi *employee well-being* (Y) melalui *happiness at-work* (Z) sebagai

variabel mediasi. Berdasarkan hasil pengujian efek tidak langsung, jalur *Burnout* (X2) melalui *happiness at-work* (Z) terhadap *employee well-being* (Y) memiliki koefisien sebesar -0,065 dengan nilai t-statistic 2,532 dan p-value 0,012. Karena p-value < 0,05 dan t-statistic > 1,96, pengaruh tidak langsung ini dapat dinyatakan negatif dan signifikan secara statistik.

Secara substantif, hasil ini menunjukkan bahwa meningkatnya *Burnout* terlebih dahulu menurunkan tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerja, dan penurunan kebahagiaan kerja ini kemudian berujung pada merosotnya *employee well-being*. Dengan demikian, *happiness at-work* (Z) terbukti menjadi jalur perantara yang menjelaskan bagaimana *Burnout* dapat menggerus kesejahteraan karyawan, sehingga hipotesis H4 yang menyatakan adanya pengaruh *Burnout* (X2) terhadap *employee well-being* (Y) melalui *happiness at-work* (Z) dinyatakan diterima.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh *Work-Life Balance* (X1) Terhadap *Employee Well-Being* (Y)

Hasil analisis pada model struktural (inner model) menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee well-being*, ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,380 dengan t-statistic sebesar 5,618 dan p-value 0,000, yang jauh lebih kecil dari ambang batas 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh langsung terhadap *employee well-being* dapat diterima, yang berarti peningkatan persepsi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi secara konsisten diikuti oleh peningkatan tingkat kesejahteraan karyawan.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa *Work-Life Balance* berperan dalam meningkatkan *employee well-being*. Dengan kata lain, semakin baik kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin baik pula kondisi

kesejahteraan psikologis yang mereka rasakan. Hasil ini memperoleh dukungan kuat dari berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan pola hubungan yang serupa. Penelitian yang dilakukan oleh (Zega & Zona, 2024) menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik karyawan merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis yang mereka alami. Penelitian oleh (Aura et al., 2025) hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 44,3% terhadap kepuasan kerja dan dampaknya akan berpengaruh meningkatkan *well-being* pada mayoritas responden Gen Z *stratup* Bekasi

Penelitian yang dipublikasikan dalam Jurnal (Fadhila et al., 2025) melaporkan bahwa *Work-Life Balance* memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Studi tersebut menegaskan bahwa kemampuan individu mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan personal berkontribusi pada meningkatnya kepuasan dan kualitas hidup. Keselarasan juga terlihat dengan penelitian yang dimuat dalam (Odriana et al., 2025) yang berfokus pada persepsi Generasi Y dan Z. Penelitian tersebut menemukan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kebahagiaan, yang merupakan bagian penting dari *employee well-being*.

Selanjutnya, artikel dari (Fauzan, 2025) juga menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* merupakan faktor yang mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan secara signifikan. Studi tersebut menjelaskan bahwa individu yang mampu menjaga batasan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi emosional yang lebih stabil dan merasa lebih sejahtera. Hasil ini memperlihatkan bahwa manfaat *Work-Life Balance* tidak hanya dirasakan oleh pekerja di sektor tradisional, tetapi juga pada lingkungan yang lebih dinamis seperti perusahaan *startup*.

Dukungan tambahan datang dari penelitian (Savitri et al., 2024) yang dipublikasikan melalui penelitian, yang menegaskan hubungan signifikan antara *Work-Life Balance* dan kesejahteraan psikologis pekerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pencapaian keseimbangan antara peran kerja dan kehidupan pribadi dapat mengurangi tingkat stres, meningkatkan kepuasan hidup, serta mempererat relasi sosial.

4.2.2. Pengaruh *Burnout* (X2) Terhadap *Employee Well-Being* (Y)

Hasil analisis pada model struktural (inner model) menunjukkan bahwa *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee well-being*, ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar -0,162 dengan t-statistic sebesar 2,606 dan p-value 0,009, yang lebih kecil dari ambang batas 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Burnout* berpengaruh negatif terhadap *employee well-being* dapat diterima, yang berarti peningkatan tingkat *Burnout* akan diikuti oleh penurunan yang signifikan pada kesejahteraan karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap *employee well-being*. Dengan kata lain, ketika tingkat *Burnout* meningkat, kesejahteraan psikologis karyawan cenderung menurun. *Burnout* yang muncul dalam bentuk kelelahan emosional, kejenuhan, dan berkurangnya perasaan pencapaian pribadi menghambat kemampuan karyawan untuk mempertahankan kondisi mental dan emosional yang stabil. Dampak ini menggambarkan bahwa *Burnout* merupakan faktor risiko yang serius bagi menurunnya kualitas kesejahteraan individu di tempat kerja.

Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan (Saraun & Ambarwati, 2022) pada pekerja PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong yang menemukan bahwa *Burnout* berhubungan negatif dan signifikan dengan *psychological well-being*. Penelitian tersebut menegaskan bahwa tekanan kerja yang tinggi dapat menguras energi emosional karyawan dan pada akhirnya menurunkan kemampuan mereka

untuk menjaga kesehatan mental. Persamaan hasil penelitian ini memperkuat kesimpulan bahwa *Burnout* merupakan variabel penting yang berkontribusi pada menurunnya kesejahteraan karyawan.

Hasil serupa juga dalam penelitian (Carissa et al., 2024.) terhadap karyawan PT home tester Walaupun penelitian tersebut lebih menitikberatkan pada dampak *Burnout* terhadap performa kerja, implikasi terhadap aspek kesejahteraan karyawan tetap jelas terlihat. *Burnout* tidak hanya menurunkan kinerja tetapi juga memengaruhi kondisi psikologis dan kepuasan kerja, dua komponen utama dalam employee well-being. Hal ini menunjukkan bahwa *Burnout* memiliki dampak multidimensi yang merugikan bagi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Saraun & Ambarwati, 2022) menemukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dan *Burnout* pada pekerja PT PGE Area Lahendong.

Penelitian lain pada organisasi pelayanan sosial (Laksono et al., 2023) mengungkapkan bahwa *Burnout* menjadi faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis pekerja secara signifikan. Tuntutan emosional yang tinggi dalam pekerjaan tersebut menyebabkan penurunan kualitas hidup dan kepuasan kerja, yang keduanya merupakan komponen penting dari *well-being*.

4.2.3. Pengaruh *Work-Life Balance* (X1) Terhadap *Employee Well-Being* (Y) Melalui *Happiness At-Work* (Z)

Hasil analisis pada model struktural (inner model) menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* (X1) memengaruhi *employee well-being* (Y) melalui mekanisme perantara *happiness at-work* (Z), sebagaimana dinyatakan dalam hipotesis H3. Berdasarkan hasil pengujian jalur tidak langsung, diperoleh koefisien sebesar 0,062 dengan t-statistic 2,009 dan p-value 0,045, yang lebih kecil dari ambang batas 0,05. Berarti *happiness at-work* berfungsi sebagai mediator yang memperkuat pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *employee well-being*.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa *Work-Life Balance* berkontribusi positif terhadap *employee well-being* melalui peningkatan *happiness at-work*. Dengan kata lain, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan tidak hanya memberikan dampak langsung terhadap kesejahteraan karyawan, tetapi juga memengaruhi kesejahteraan tersebut melalui rasa bahagia yang dialami individu selama bekerja. *Happiness at work* berperan sebagai faktor psikologis yang membantu menjelaskan bagaimana *Work-Life Balance* dapat meningkatkan kondisi kesejahteraan karyawan secara lebih menyeluruh.

Temuan ini selaras dengan penelitian (Mumtaz, 2025) yang menegaskan bahwa karyawan dengan tingkat *Work-Life Balance* yang baik cenderung memiliki dan merasakan tingkat kebahagiaan kerja yang lebih tinggi. Kebahagiaan ini kemudian berdampak pada kualitas hidup dan kondisi psikologis mereka. Hal ini memperkuat jalur hubungan *Work-Life Balance* terhadap *happiness at-work*, sesuai dengan pola yang ditemukan dalam penelitian ini.

Dukungan tambahan berasal dari (Riyanto et al., 2024), yang menunjukkan bahwa penyesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi dapat meningkatkan kebahagiaan kerja meskipun karyawan menghadapi tekanan yang cukup besar. Studi tersebut menguatkan kesimpulan bahwa *happiness at-work* merupakan komponen penting yang muncul dari pemenuhan *Work-Life Balance* dan kemudian berpengaruh pada aspek kesejahteraan.

Penelitian lain dari (Manafe et al., 2025) yang menelaah hubungan *Work-Life Balance*, *happiness*, dan kinerja juga menunjukkan pola yang konsisten. *Work-Life Balance* ditemukan sebagai faktor pendorong meningkatnya *happiness at-work*, yang selanjutnya menghasilkan outcome positif bagi karyawan. Meskipun penelitian tersebut berfokus pada kinerja, temuan mengenai peran *happiness at work* memperjelas bahwa variabel ini dapat bertindak sebagai mediator dalam berbagai hubungan perilaku kerja, termasuk pada konteks kesejahteraan.

4.2.4. Pengaruh *Burnout* (X2) Terhadap *Employee Well-Being* (Y) Melalui *Happiness At-Work* (Z)

Hasil analisis pada model struktural (inner model) menunjukkan bahwa *Burnout* (X2) memengaruhi *employee well-being* (Y) melalui *happiness at-work* (Z) sebagai variabel mediasi, sebagaimana dinyatakan dalam hipotesis H4. Berdasarkan hasil pengujian efek tidak langsung, jalur *Burnout* (X2) melalui *happiness at-work* (Z) terhadap *employee well-being* (Y) memiliki koefisien sebesar -0,065 dengan t-statistic 2,532 dan p-value 0,012. Karena p-value lebih kecil dari 0,05 dan t-statistic lebih besar dari 1,96, pengaruh tidak langsung ini dapat dinyatakan negatif dan signifikan secara statistik, yang berarti peningkatan *Burnout* akan menurunkan *happiness at-work*, yang pada gilirannya mengurangi *employee well-being*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Burnout* berpengaruh negatif terhadap *employee well-being*, dan pengaruh tersebut sebagian dijelaskan melalui variabel *happiness at-work*. Artinya, ketika tingkat *Burnout* meningkat, kebahagiaan karyawan dalam bekerja menurun, dan penurunan ini pada akhirnya berdampak pada tingkat kesejahteraan individu di lingkungan kerja. *happiness at-work* bertindak sebagai faktor psikologis yang memperlemah atau memperkuat dampak *Burnout* terhadap kondisi kesejahteraan karyawan.

Temuan ini selaras dengan berbagai penelitian sebelumnya. (Saraun & Ambarwati, 2022) menunjukkan bahwa *Burnout* memiliki hubungan negatif signifikan dengan psychological well-being. Penurunan energi mental dan kelelahan emosional yang muncul dari *Burnout* membuat karyawan kehilangan perasaan positif terhadap pekerjaannya, sehingga kesejahteraan psikologis mereka turut menurun. Pola ini memperlihatkan bahwa *Burnout* bukan hanya memengaruhi kondisi fisik dan emosional, tetapi juga komponen kebahagiaan kerja yang penting bagi well-being.

Hasil serupa juga ditunjukkan dalam penelitian (Riasnugrahani et al., 2025) Penelitian tersebut menemukan bahwa kebahagiaan kerja dan kenyamanan dalam melakukan tugas memiliki efek langsung terhadap

kesejahteraan subjektif, bahkan pada pekerjaan dengan tekanan tinggi. Dengan demikian, happiness at work dapat dipandang sebagai mekanisme yang menjelaskan bagaimana berbagai faktor risiko seperti *Burnout* akhirnya berdampak pada kesejahteraan individu.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai hubungan *Work-Life Balance*, *Burnout*, *happiness at-work*, dan *employee well-being* pada karyawan *startup*, beberapa poin utama dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. *Work-Life Balance* terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee well-being*. Semakin tinggi tingkat keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan responden, semakin baik pula kondisi kesejahteraan yang mereka alami, baik dari sisi mental, emosional, maupun rasa nyaman dalam bekerja. Temuan ini menegaskan bahwa kebijakan organisasi yang mendukung fleksibilitas, batasan jam kerja yang wajar, serta ruang bagi aktivitas personal berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.
2. *Burnout* memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee well-being*. Meningkatnya kelelahan emosional, rasa lelah fisik, dan sikap negatif terhadap pekerjaan berkontribusi pada menurunnya kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Hal ini menunjukkan bahwa *Burnout* merupakan ancaman serius bagi kondisi psikologis karyawan, sehingga diperlukan pengaturan beban kerja, dukungan rekan kerja dan atasan, serta lingkungan kerja yang sehat untuk mencegah dampak buruk tersebut.
3. *Happiness at-work* berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Work-Life Balance* dan *employee well-being*. Keseimbangan kerja–kehidupan yang baik mendorong munculnya perasaan bahagia dalam bekerja, dan kebahagiaan ini kemudian menjadi salah satu saluran utama yang meningkatkan *employee well-being*. Dengan kata lain, *Work-Life Balance* tidak hanya berpengaruh secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan pengalaman kerja yang menyenangkan dan memuaskan.

4. *Happiness at-work* juga memediasi hubungan antara *Burnout* dan *employee well-being*. Tingkat *Burnout* yang tinggi cenderung menurunkan kebahagiaan karyawan di tempat kerja, dan berkurangnya kebahagiaan ini pada akhirnya menurunkan tingkat kesejahteraan mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian efek negatif *Burnout* terhadap *employee well-being* bekerja melalui penurunan rasa bahagia dalam bekerja, sehingga intervensi yang menekan *Burnout* sekaligus memperkuat iklim kerja yang menyenangkan menjadi sangat krusial.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan antara *Work-Life Balance*, *Burnout*, *happiness at work*, dan *employee well-being*, beberapa temuan utama dapat dijadikan acuan untuk perbaikan di masa mendatang. Temuan tersebut menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap *employee well-being*, sementara *Burnout* berpengaruh negatif. *happiness at-work* berperan sebagai variabel mediasi yang penting dalam hubungan antara *Work-Life Balance*, *Burnout*, dan *employee well-being*. Berdasarkan kesimpulan tersebut, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk memperbaiki kebijakan yang mendukung *Work-Life Balance* karyawan dengan memberikan fleksibilitas waktu kerja dan kesempatan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Hal ini akan membantu menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan *employee well-being*. Selain itu, perusahaan perlu lebih proaktif dalam menangani *Burnout* dengan cara mengelola beban kerja secara bijak, mengurangi tekanan berlebihan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental dan fisik karyawan. Untuk meningkatkan *happiness at-work*, perusahaan harus fokus pada penciptaan suasana kerja yang positif, memberikan penghargaan atas pencapaian karyawan, dan mempererat hubungan antar rekan kerja. Dengan perhatian

lebih pada kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan, mengurangi tingkat *Burnout*, dan meningkatkan kebahagiaan kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mendalami lebih lanjut mengenai hubungan antara *Work-Life Balance*, *Burnout*, *happiness at-work*, dan *employee well-being*, dengan mempertimbangkan variabel tambahan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Beberapa variabel yang patut dieksplorasi meliputi dukungan sosial, kondisi lingkungan kerja, budaya organisasi, faktor ekonomi, dan kebijakan pemerintah. Penelitian mendatang bisa mengidentifikasi bagaimana dukungan dari rekan kerja dan atasan, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, budaya perusahaan yang mendukung kesejahteraan, serta faktor ekonomi eksternal, dapat membantu mengurangi *Burnout* dan meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Dengan demikian, penelitian di masa depan diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih luas tentang bagaimana perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Prasetyo, C., & Tri Wijayati Wardoyo, D. (2023). The Effect of *Work-Life Balance* on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Social Science Studies*, 3(5), 342–358. <https://doi.org/10.47153/sss35.7672023>
- Ali, M., Caniago, I., & Mustafa, M. W. (2023). *Sosio e-Kons Pengaruh Worklife Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v15i2.xxxx>
- Anandani, D. A., & Rahmasari, D. (2022). Hubungan Beban Kerja dengan *Burnout* pada Pegawai Perusahaan Startup The Relationship between Workload and *Burnout* in Startup Company Employees. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(02), 103–115.
- Arditya Afrizal Mahardika, Ingarianti, T., & Uun Zulfiana. (2022). *Work-Life Balance* pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarak, S., & Anshori, M. I. (2024). *Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan*. 3.
- Aura, R. R., Saut, E., & Hutahaeon, H. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z. *JoSES: Journal of Sharia Economics Scholar*, 2(4), 98–107. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14679709>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Carissa, R., Kurnianti, D., Jakarta, U. N., Jakarta, U. N., & Jakarta, U. N. (2024). *Analysis Of Employee Burnout At Pt Home Tester*. 1–12.

- Chenji, K., & Sode, R. (2024). Synergizing workplace spirituality: fostering happiness, hardiness and psychological well-being in organizations. *Industrial and Commercial Training*, 56(4), 390–405. <https://doi.org/10.1108/ICT-02-2024-0017>
- Christiana, E. (2022). *Burnout Akademik Selama Pandemi Covid 19 BT - Prosiding Seminar Nasional Bimbingan Dan Konseling Mengukuhkan Eksistensi Peran BK Pasca Pandemi Covid-19 Di Berbagai Setting Pendidikan*. 8–15.
- Dato Mansor, Z. binti, & Mohamed, R. (2024). Do Employee Wellbeing and Employee Service Performance Affected with Psychological Stress Post Covid 19? *International Journal of Human Resource Studies*, 14(2), 55. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v14i2.21772>
- Diniawaty, S. A., & Prahiawan, W. (2024). Membangun Harmoni: Kajian Literatur tentang Keterkaitan Keterlibatan Kerja dan *Work-Life Balance*. *Jurnal EMA*, 9(1), 42. <https://doi.org/10.51213/ema.v9i1.423>
- Elisabeth, C. (2020). *Burnout Akademik Selama Pandemi Covid 19. Prosiding Seminar Bimbingan Dan Konseling*, 8–15. <http://conference.um.ac.id/index.php/bk2/article/view/74%0Ahttp://conference.um.ac.id/index.php/bk2/article/download/74/77>
- Elvis, R., Santi, F., & Elita, Y. (2022). Pengaruh *Burnout* Dan Employee Engagement Terhadap Employee Well-Being Pada Tenaga Kesehatan Di Rsud Argamakmur Bengkulu Utara. *Student Journal of Business and Management*, 5(3), 886–907.
- Fadhila, D. A., Satriansyah, A., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Bina, U. (2025). *Analisis Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan pada PT . Candra Broadcast Mediantara*. 3(September), 1–15.
- Fadilla, S., & Assyofa, A. R. (2022). *Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 49–56.

- Farooq, F., Mohammad, S. S., Nazir, N. A., & Shah, P. A. (2024). Happiness at work: a systematic literature review. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(10), 2236–2255. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2023-3902>
- Fauzan, M. I. H. M. (2025). *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*. 7, 1245–1255. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v7i3.6318>
- Fiernaningsih, N., Nimran, U., Raharjo, K., & Arifin, Z. (2019). the Influence of Work Life Balance and Organizational Pride on Job Satisfaction and Its Impact on Organizational Citizenship Behavior in Five and Four Star Hotels Employee. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 91(7), 191–196. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-07.20>
- Firli, M., Akbar, I., Made Widhi, N., & Utomo, W. (2024). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja dengan Burnout sebagai Variabel Intervening pada PT XYZ Empirical Paper*. 13.
- Fitriana, N., Hutagalung, F. D., Awang, Z., & Zaid, S. M. (2022). Happiness at work: A cross-cultural validation of happiness at work scale. *P*, 17(1 January), 1–16. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0261617>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0*. Badan Penerbit UNDIP.
- Gunawan, G., & Rohinsa, M. (2021). The effect of Work Life Balance on Employee Performance through Subjective Well Being Study on Employees of PT. Biofarma (Persero). *Psychology and Education*, 58(5), 7823–7834. www.psychologyandeducation.net
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*.

- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A workbook*. SAGE Publications.
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis* (A. D. R. Abiratno & S. Nurdyanti (eds.)). PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Hasibuan, A. N. (2025). *AL-AFKAR : Journal for Islamic Studies Keseimbangan Hidup Dalam Tafsir Al-Misbah Dan Ibnu Katsir*. 8(2), 1992–2012. <https://doi.org/10.31943/afkarjournal.v8i2.2335.Life>
- Ikhwanisifa., Susanti, Rita., Marretih, A. K. E. N. (2024). Peran Psychological Capital dan Kebahagiaan Terhadap Workplace Well Being : Studi Pada Pekerja di Universitas Islam X di Pekanbaru. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 15(November 2023), 11–18.
- Jaelani, A. S., & Nugraha, Y. (2024). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap job performance yang dimediasi oleh psychological well-being pada perawat. *Psychocentrum Review*, 6(1), 31–38. <https://doi.org/10.26539/pcr.611990>
- Jannah, F., Suryani, I., Manajemen, P., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Syiah Kuala, U. (2020). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kebahagiaan Yang Dimediasi Oleh Self-Esteem Pada Karyawan Sektor Perbankan Kota Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 1(11), 124–137.
- Jannata, A., & Perdhana, M. S. (2022). Analisis Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Employee Engagement dengan Job Satisfaction sebagai Variabel (Studi pada PT Barata Indonesia) Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 11, 1–13.

- Jaswal, N., Sharma, D., Bhardwaj, B., & Kraus, S. (2024). Promoting well-being through happiness at work: a systematic literature review and future research agenda. *Management Decision*, 62(13), 332–369. <https://doi.org/10.1108/MD-08-2023-1492>
- Khansa, M., & Pratma, B. (2025). Pengaruh *Work-Life Balance* Serta Turnover Intention Terhadap Kesejahteraan Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Rimbo Ilir. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*. 01(04), 266–271.
- Khoirunnisa Amalia, J., & Parwoto, P. (2022). Work From Home: Measuring Work Life Balance, Job *Burnout* and Employee Happiness for Startup Company Employees in Jakarta. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 1(10), 1717–1730. <https://doi.org/10.59141/jrssem.v1i10.181>
- Kun, Á., Balogh, P., & Krasz, K. G. (2017). Development of the work-related well-being questionnaire based on Seligman's Perma model. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 25(1), 56–63. <https://doi.org/10.3311/PPso.9326>
- Laksono, R. D. W. I., Sanusi, A., & Arifin, S. (2023). *Work Stress And Well-Being In Indonesia : The Role Of Social Support And Healthy Life*. 1432–1445. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10441858>
- Lamuri, A., Shatri, H., Umar, J., Sudaryo, M. K., Malik, K., Sitepu, M. S., Saraswati, Muzellina, V. N., Nursyirwan, S. A., Idrus, M. F., Renaldi, K., & Abdullah, M. (2023). *Burnout* dimension profiles among healthcare workers in Indonesia. *Heliyon*, 9(3), e14519. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14519>
- Lee, E., Mitson, R., & Xu, H. (2024). The influence of leaders' motivational language on employee well-being through relatedness in remote work environments. *Journal of Communication Management*. <https://doi.org/10.1108/JCOM-02-2024-0038>
- Lusiana, N. L., Fatimah, Z. F., Muna, S., & Rahmawati, A. (2024). Keseimbangan Hidup Dalam Al-Qur'an: Telaah Tafsir Tarbawy. *Mushaf Journal : Jurnal Ilmu Al Quran Dan Hadis*, 4(3), 443–449.

- Manafe, D., Goetha, S., & Firmansyah, M. (2025). *Work-Life Balance and Happiness : Driving Employee Performance in Kupang City*. 12(1), 183–194.
- Mattar, D. M., Haddad, J., & Nammour, C. (2024). Employee workplace wellbeing amid disruptions. *Management Research Review*, 47(5), 785–823. <https://doi.org/10.1108/MRR-06-2023-0432>
- Maulana Akbar, F., Asri Zona, M., & Author, C. (2025). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Employee Well-Being melalui Stres Kerja pada PT.Bank Nagari. *Pendidikan Dan Humaniora*, 9(1), 2025. <https://doi.org/10.36526/js.v3i2.4982>
- Mimi Fitriani¹, Weny Rosilawati, R. R. (2023). Pengaruh Employee Engagement Terhadap *Burnout* Dengan Happiness At Work Sebagai Variabel Moderasi. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 1(3), 7.
- Mulvi, A. N. A., & Emilisa, N. (2024). Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Job *Burnout* Terhadap Intention To Quit Dengan Psychological Distress Sebagai Variabel Mediasi. *Solusi*, 22(2), 112. <https://doi.org/10.26623/slsi.v22i2.8638>
- Mumtaz, I. (2025). *The Influence of Work-Life Balance on Happiness at Work Among Nurses*. 8(1), 37–46.
- Nabawanuka, H., & Ekmekcioglu, E. B. (2021). Millennials in the workplace: perceived supervisor support, work–life balance and employee well–being. *Industrial and Commercial Training*, 54(1), 123–144. <https://doi.org/10.1108/ICT-05-2021-0041>
- Nadapdap, B. F., & Harahap, K. (2023). Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(5), 827–842. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i5.523>
- Odriana, M., Moi, V., & Tenggara, E. N. (2025). *Exploring Generation Y And Z Perspectives On Work-Life*. 12.

- Pradipta, H. A., & Martdianty, F. (2023). Effect of Flexible Working Arrangement on Employee Performance: Mediating Role of Work Engagement and Supervisor Support in Indonesia Digital Startup. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 512–522. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.512>
- Pusparani, I. G. A., & Tandelilin, E. (2025). *Burnout Among Generation Z Employees In The Early Career Stage At Stage 0 Startup Companies. Return : Study of Management, Economic and Bussines*, 4(6), 435–453. <https://doi.org/10.57096/return.v4i6.378>
- Rahmawati, C., Fitriani, D., Haira, F., & Panorama, M. (2022). *Pengaruh Kualitas Layanan Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Kantor Cabang. I*(7), 1073–1088.
- Ramadhanti, G. A., Jannatania, J., Adiyanto, D. I., Qayla Vashty, S., Komunikasi, M. I., & Padjadjaran, U. (2022). Pengalaman Komunikasi Pekerja Startup pada Praktik Hustle Culture. *Juli*, 5(2), 192–204.
- Ratnasari, A. S. S. (2023). Analisis Pengaruh *Burnout*, Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Salesman Perusahaan Farmasi Di Palembang. *Forbiswara*, 12(2), 221–236.
- Rejeki, S. S., Rahmi, F., & Maputra, Y. (2021). *Peran Work-Life Balance terhadap psychological well-being pegawai yang bekerja selama new normal covid-19*. 17.
- Riasnugrahani, M., Setiawan, T., & Batara, A. (2025). Workplace flexibility and subjective well-being: the role of *Work-Life Balance* in Air Force women. *Cogent Business & Management*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2561239>
- Ridwan, A., Hadi Saputra, P., Endah Ramayanti, N., (2023). Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Mahasiswa Paruh Waktu Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Bisman (Bisnis Dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 3(2), 419.

- Riyanto, F., Amron, A., & Astuti, S. D. (2024). *Work - life integration promoting happiness at work : Moderation of work stress*. 1–8.
- Saraun, G. G., & Ambarwati, K. D. (2022). *Hubungan Antara Psychological Well-Being Dengan Burnout Pada Pekerja Pt Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong*. 11(2017), 359–367.
- Sariani, N. L. P., Sudiartini, N. W. A., Adriati, I. G. A. W., & Kertiriasih, N. N. R. (2024). Narrative Literature Review: Pengaturan Fleksibilitas Kerja sebagai Faktor yang mempengaruhi Motivasi Pekerja Generasi Milenial dan Generasi Z memilih Jenis Pekerjaan Sampingan di Era Tahun 2020-2024. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(5), 33–43.
- Savitri, M. D., Tinggi, S., Ambarrukmo, P., & Kerja-kehidupan, K. (2024). *Keseimbangan Kerja-Kehidupan Berpengaruh Pada Kesejahteraan Psikologis Pekerja*. 3(03), 420–431.
- Selvia Devi Safitri, F., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Brunout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 4(1), 1–13. <https://doi.org/10.33752/bima.v4i1.492>
- Shafa Arina Darmawan, & Dinda Dwarawati. (2023). Pengaruh Work Life Balance terhadap Employee Well-Being pada Guru SLB. *Jurnal Riset Psikologi*, 131–138. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2952>
- Sondakh, R., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Human relation, Beban kerja mental dan Work life balance terhadap Kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1198–1209. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50439>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sun, Xiaoli & Ishak, N. (2025). *Work-Life Balance and Employee Well-Being : Their Role in Enhancing Employee Performance in Shanghai Start-Ups*. 4, 136–144.
- Sunaryo, Winda Ardiani, E. T. (2024). *Dampak Burnout Terhadap Well -Being Di Mediasi Resilience (Studi Pada Dosen Swasta Di Kota Medan)*. 05, 516–531.
- 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.
- Tafsir Al-Muyassar: Surat Ar-Ra'd Ayat 28. <https://tafsirweb.com/3988-surat-ar-rad-ayat-28.html>
- Tafsir Al-Muyassar Surat Ar-Rahman Ayat 7-9. In *TafsirWeb.com*. <https://tafsirweb.com/10355-surat-ar-rahman-ayat-7-9.html>
- Tafsir Al-Muyassar: Surat Az-Zukhruf Ayat 32. <https://tafsirweb.com/9228-surat-az-zukhruf-ayat-32.html>
- Tafsir Al-Muyassar Surat Al-Baqarah Ayat 25. <https://tafsirweb.com/277-surat-al-baqarah-ayat-25.html>
- Tanoto, Sherly Rosalina and sari, D. M. (2024). *Kesejahteraan Mental Karyawan Melalui Kebahagiaan*. 11.
- Tupamahu, N. I., Tewal, B., Trang, I., Trang, I., Ekonomi, F., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2022). *The Influence Of Work-Life Balance , Work Stress , And Compensation Towards Job Satisfaction In The Covid-19 Pandemic Era (Case Study At Pt . Pln (Persero) Head Unit Of Suluttenggo Region)*. 10(3), 436–446.

Wahyu Lely Hana Setyanti, S., & Rana Fagastia, I. (n.d.). *The Influence of Burnout, Workload and Work-Life Balance on Employee Performance*. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i1.3758>

Zega, E. A., & Zona, M. A. (2024). *The Influence of Work-Life Balance on Psychological Well-Being Moderated by Satisfaction with Coworkers in Gen Z Employees in Startup Companies in Padang City*.

Zhang, F., Lin, C., Li, X., Li, M., Jia, R., Guo, X., & Bai, H. (2023). The relationships between *Burnout*, general wellbeing, and psychological detachment with turnover intention in Chinese nurses: a cross-sectional study. *Frontiers in Public Health*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1216810>

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Biodata Peneliti

BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Ichsanul Fikri

Tempat, Tanggal Lahir: Kebumen, 26 Mei 2002

Alamat : Rt 001, Rw, 002 Desa. Grogol Penatus Kecamatan
Petanahan, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah. 54382

Telepon : 081910030310

Email : fikriikhsanul05@gmail.com

Pendidikan Formal

2006-2008 : RA Syekh Sidakarsa, Kebumen
2008-2014 : MI Negeri Grogol Penatus, Kebumen
2014-2017 : MTs Sunan Pandanaran, Sleman
2017-2022 : MAS Mu'allimin Mu'allimat, Jombang
2022-2025 : Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2017-2019 : Program Khusus MAS Mu'allimin Muallimat 6 Tahun, Jombang
2022-2023 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang
2023-2024 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Perkenalkan, saya Ichsanul Fikri. Saat ini sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (UIN Malang) dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* Terhadap *Employee Well-being* dengan *Happiness At-Work* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Startup Kabupaten Sleman Yogyakarta)”.

Sebagai bagian dari penelitian ini, saya memerlukan partisipasi responden dengan kriteria sebagai berikut:

1. Berdomisili di Kabupaten Sleman Yogyakarta
2. Karyawan yang Bekerja di Salah Satu Tiga Sektor Startup (Agtech, Gamification, dan Edtech)
3. Karyawan Gen Z (Lahir 1997-2012)

Data responden dijamin kerahasiaannya dan semata hanya untuk kepentingan penelitian. Dengan kelapangan hati saya memohon bantuan Saudara/i agar berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian di bawah ini

Identitas Responden

1. Nama Reponden:
2. Jenis Kelamin:
 - ☐ Laki-Laki
 - ☐ Perempuan
3. Usia:

☐ 13-20 Tahun

☐ 21-28 Tahun

4. Pendidikan Terakhir

☐ SMA/SMK

☐ Diploma (D3)

☐ Sarjana (S1)

☐ Magister (S2)

5. Sektor *Startup*

☐ Agtech (Teknologi Pertanian)

☐ Gamification (Gamifikasi)

☐ Edtech (Teknologi Pendidikan)

6. Masa Kerja

☐ 1 Tahun

☐ > 1 Tahun

Petunjuk Pengisian

1: Sangat Tidak Setuju (STS)

2: Tidak Setuju (TS)

3: Netral (N)

4: Setuju (S)

5: Sangat Setuju (SS)

(X1) Work-Life Balance						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Mampu membagi waktu kerja dengan waktu keluarga..					
2	Memiliki waktu senggang untuk melakukan hobi atau kegemaran					
3	Memiliki tanggungjawab antara pekerjaan dan keluarga					
4	Membagi antara keterlibatan pekerjaan dan keluarga					
5	Merasa puas dengan peran dalam pekerjaan dan keluarga					
6	Selalu berkontribusi dalam pekerjaan dan keluarga.					

(X2) Burnout						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Merasa lelah meskipun sudah beristirahat dengan cukup.					
2	Sering kehilangan energi saat sedang bekerja					
3	Merasa terkuras secara emosional setelah bekerja					

(X2) Burnout						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
4	Merasa bekerja terlalu keras pada pekerjaan.pekerjaan sehari-hari.					
5	Sering mengalami kesulitan untuk berkonsentrasi saat bekerja					
6	Merasa terbebani secara mental saat menghadapi tuntutan pekerjaan.					
7	Tidak terlalu peduli dengan apa yang terjadi pada beberapa orang.					
8	Menjadi lebih tidak berperasaan terhadap orang lain sejak mengambil pekerjaan ini					

(Z) Happiness At-Work						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Mudah menjalin interaksi yang baik dengan orang-orang di sekitar.					
2	Merasa mendapatkan kepercayaan dan dukungan dari rekan- rekan di lingkungan.					
3	Merasa puas terhadap pekerjaan yang di lakukan saat ini.					
4	Merasa nyaman berada di tempat kerja saat ini.					
5	Insentif yang di peroleh sudah sesuai dengan hasil kerja.					
6	Merasa dihargai melalui bentuk apresiasi non-finansial dari atasan atau organisasi					
7	Bersemangat ketika menjalankan pekerjaan					

(Z) Happiness At-Work						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
8	Berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh meskipun menghadapi kesulitan					

(Y) Employee Well-Being						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Merasa puas dengan kehidupan secara keseluruhan					
2	Mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi					
3	Merasa nyaman dan aman saat bekerja di tempat kerja					
4	Selalu mendapatkan dukungan dari rekan kerja maupun atasan.					
5	Mampu mengendalikan stres dan emosi ketika menghadapi tekanan pekerjaan					
6	Merasa setiap pekerjaan yang di lakukan memiliki arti penting dalam kehidupan					

Lampiran 3: Hasil dan Data Kuesioner

HASIL DATA KUESIONER

No.	(X1) <i>Work-Life Balance</i>					
	X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2
1	5	5	4	5	4	5
2	3	3	4	4	3	4
3	4	3	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	4
5	4	5	4	5	4	4
6	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4
8	5	5	4	5	5	5
9	5	5	4	5	4	5
10	4	5	4	5	4	4
11	4	4	4	4	4	4
12	5	5	4	5	5	4
13	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5
18	4	4	3	3	3	4
19	5	5	4	4	4	4
20	4	5	5	5	5	5
21	4	4	4	4	4	5
22	4	4	4	4	4	4
23	3	3	2	2	2	2
24	3	4	4	4	4	4
25	4	3	4	4	4	3
26	4	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	3
28	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4
30	4	5	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4
33	5	5	5	5	5	5
34	3	4	4	4	4	4
35	5	5	4	4	4	5
36	4	4	4	4	4	4

37	4	4	4	4	4	4
38	5	5	4	4	4	5
39	5	5	4	4	4	5
40	4	4	5	4	5	4
41	5	5	4	5	4	5
42	3	3	3	4	3	3
43	4	3	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5
45	4	5	5	5	4	5
46	5	5	5	5	5	5
47	4	4	3	4	4	4
48	5	5	4	5	5	5
49	5	5	5	5	4	5
50	4	5	4	5	4	4
51	4	4	4	4	4	4
52	5	5	4	5	5	5
53	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4
55	4	4	3	4	4	4
56	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5
58	4	4	4	4	3	4
59	5	5	5	5	4	4
60	4	5	5	5	5	5
61	4	4	5	5	4	5
62	4	4	3	3	4	4
63	2	2	3	3	3	2
64	3	4	3	3	4	4
65	4	4	4	4	4	2
66	4	5	5	5	5	3
67	5	5	4	4	5	3
68	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4
73	5	5	4	4	5	5
74	3	3	3	4	4	4
75	5	4	4	3	4	5
76	4	4	4	4	4	4
77	4	4	5	5	4	4
78	5	5	4	4	4	5

79	5	5	4	4	4	5
80	4	3	4	4	5	4
81	5	5	4	4	4	4
82	3	3	3	3	3	4
83	4	3	3	3	4	4
84	5	5	5	5	5	4
85	4	5	5	5	4	4
86	5	5	5	5	5	4
87	4	4	4	4	4	4
88	5	5	5	5	5	4
89	5	5	5	5	4	4
90	4	5	5	5	4	4
91	4	4	4	4	4	4
92	5	5	5	5	5	4
93	4	4	4	4	4	4
94	4	4	4	4	4	4
95	4	4	4	4	4	4
96	5	5	3	3	5	4
97	5	5	3	3	5	4
98	4	4	4	4	3	2
99	5	5	3	3	4	4
100	4	5	3	3	5	4
101	4	4	3	3	4	4
102	4	4	4	4	4	4
103	5	5	3	4	4	4
104	3	4	4	3	4	4
105	4	4	4	4	4	2
106	4	5	3	3	5	3
107	5	5	3	4	5	3
108	4	4	4	4	4	4
109	4	4	4	4	4	4
110	4	3	3	4	4	4
111	4	4	4	4	4	4
112	4	4	4	4	4	4
113	5	3	4	4	5	4
114	3	4	3	4	4	4
115	5	3	4	3	4	4
116	4	4	4	4	4	4
117	4	4	4	4	4	4
118	5	3	4	4	4	4
119	5	3	4	4	4	4
120	4	4	5	4	5	4

121	5	5	4	5	4	5
122	3	3	3	4	3	4
123	4	3	4	4	4	4
124	5	5	5	5	5	4
125	4	5	5	5	4	4
126	5	5	5	5	5	5
127	4	4	3	4	4	4
128	5	5	4	5	5	5
129	5	5	5	5	4	5
130	4	5	4	5	4	4
131	4	4	4	4	4	4
132	5	5	4	5	5	4
133	4	4	4	4	4	4
134	4	4	4	4	4	4
135	4	4	3	4	4	4
136	5	5	5	5	5	5
137	5	5	5	5	5	5
138	4	4	4	4	3	2
139	5	5	5	5	4	4
140	4	5	5	5	5	5
141	4	4	5	5	4	5
142	4	4	3	3	4	4
143	5	5	4	4	4	4
144	3	4	3	3	4	4
145	4	4	4	4	4	2

No.	(X2) Burnout							
	X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2.4.1	X2.4.2
1	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	4	5	4	4	4	5	4
3	4	5	4	4	5	5	4	4
4	5	4	5	5	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	4	4	3	3	4	3	4
7	5	5	5	5	4	5	5	4
8	5	5	5	3	4	4	5	5
9	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	3	3	3	3	3	3	3
11	4	4	5	4	4	5	4	4
12	5	5	4	5	4	4	5	5
13	5	5	5	5	4	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5

15	5	5	4	4	5	4	5	5
16	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3
18	5	5	5	4	5	5	5	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	4	3	3	4	4	4	4
22	5	5	5	5	4	4	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5
24	3	4	3	4	4	4	4	4
25	4	4	5	5	5	5	5	5
26	4	4	5	4	4	5	4	4
27	4	4	5	5	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	4	5	4	4	4	3	4
30	4	5	5	5	5	5	5	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	5	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	5
35	4	4	5	5	4	5	5	5
36	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	5	4	4	5	4
38	3	4	5	4	3	3	4	4
39	3	3	3	3	3	3	3	4
40	3	3	3	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4
42	5	4	5	4	4	4	4	4
43	4	5	4	4	5	5	4	4
44	5	4	5	5	4	5	5	5
45	4	4	4	4	4	4	4	4
46	3	3	3	3	3	3	3	3
47	5	5	5	5	4	5	5	4
48	5	5	5	3	4	4	3	5
49	4	4	4	4	4	4	4	4
50	3	3	3	3	3	3	3	3
51	4	4	5	4	4	5	4	4
52	5	5	4	5	4	4	5	5
53	5	5	5	5	4	5	5	5
54	5	5	5	5	5	5	5	5
55	5	5	4	4	5	4	4	5
56	3	3	3	3	3	3	3	3

57	3	3	3	3	3	3	3	3
58	5	5	5	4	5	5	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4
61	3	4	3	3	4	4	3	4
62	5	5	5	5	4	4	5	5
63	5	5	5	5	5	5	5	5
64	3	4	3	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	5	4	4	5	4	4
67	4	4	3	3	4	4	3	4
68	5	3	5	5	5	5	5	5
69	4	4	5	4	4	4	4	4
70	4	5	5	5	5	5	5	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	5	4	4	4	4	4
74	4	4	4	4	4	4	4	5
75	4	4	5	5	4	5	4	5
76	4	4	4	4	4	4	4	4
77	4	4	4	5	4	4	4	4
78	3	4	5	4	3	3	4	4
79	3	3	3	3	3	3	3	4
80	3	5	3	4	4	4	5	4
81	4	4	4	4	4	4	4	4
82	5	4	5	4	4	4	4	4
83	4	5	4	4	5	5	5	4
84	5	4	5	5	4	5	4	5
85	4	4	4	4	4	4	4	4
86	3	4	4	3	3	4	4	4
87	5	5	5	5	4	5	5	4
88	5	5	5	3	4	4	5	5
89	4	4	4	4	4	4	4	4
90	3	3	3	3	3	3	3	3
91	4	4	5	4	4	5	4	4
92	5	5	4	5	4	4	5	5
93	5	5	5	5	4	5	5	5
94	5	5	5	5	5	5	5	5
95	5	5	4	4	5	4	5	5
96	3	3	3	3	3	3	3	3
97	3	3	3	3	3	3	3	3
98	5	5	5	4	5	5	5	4

99	4	4	4	4	4	4	4	4
100	4	4	4	4	4	4	4	4
101	3	4	3	3	4	4	4	4
102	5	5	5	5	4	4	5	5
103	4	4	4	3	4	3	4	3
104	3	4	3	4	4	4	4	4
105	4	4	4	4	4	4	4	4
106	4	4	5	4	4	5	4	4
107	4	4	3	3	4	4	4	4
108	5	3	5	5	5	5	3	5
109	4	4	5	4	4	4	4	4
110	4	5	5	5	5	5	5	4
111	4	4	4	4	4	4	4	4
112	4	4	4	4	4	4	4	4
113	4	4	5	4	4	4	4	4
114	4	4	4	4	4	4	4	5
115	4	4	5	5	4	5	4	5
116	4	4	4	4	4	4	4	4
117	4	4	4	5	4	4	4	4
118	3	4	5	4	3	3	3	4
119	3	3	3	3	3	3	3	4
120	3	5	3	4	4	4	4	4
121	4	4	4	4	4	4	4	4
122	5	4	5	4	4	4	4	4
123	4	5	4	4	5	5	5	4
124	5	4	5	5	4	5	4	5
125	4	4	4	4	4	4	4	4
126	3	4	4	3	3	4	3	4
127	5	5	5	5	4	5	4	4
128	5	5	5	3	4	4	4	5
129	4	4	4	4	4	4	4	4
130	3	3	3	3	3	3	3	3
131	4	4	5	4	4	5	4	4
132	5	5	4	5	4	4	5	5
133	5	5	5	5	4	5	5	5
134	5	5	5	5	5	5	5	5
135	5	5	4	4	5	4	5	5
136	3	3	3	3	3	3	3	3
137	3	3	3	3	3	3	3	3
138	5	5	5	4	5	5	5	4
139	4	4	4	4	4	4	4	4
140	4	4	4	4	4	4	4	4

141	3	4	3	3	4	4	4	4
142	5	5	5	5	4	4	5	5
143	4	4	4	3	4	3	4	3
144	3	4	3	4	4	4	4	4
145	4	4	4	4	4	4	4	4

No.	(Z) Happiness At-Work							
	Z1.1.1	Z1.1.2	Z1.2.1	Z1.2.2	Z1.3.1	Z1.3.2	Z1.4.1	Z1.4.2
1	4	5	4	4	5	5	5	5
2	4	5	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	3	4	3	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	5	4	5	4	5	4	4
7	3	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5
10	3	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	4	2	3	3	4	4
12	3	2	4	3	4	4	4	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	5	5	4	5	5	5
15	4	4	4	3	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5
18	3	4	4	4	4	3	4	4
19	3	3	4	5	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	4	4	3	4	5	4	4
22	4	4	4	4	4	3	4	4
23	2	3	3	2	2	2	3	3
24	4	3	4	4	3	4	3	3
25	3	3	4	3	4	4	3	4
26	3	3	4	3	4	3	4	4
27	3	3	4	4	4	4	4	4
28	4	3	3	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	5	5
31	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	5
34	4	5	5	4	4	3	4	5

35	3	3	3	3	4	4	5	3
36	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	3	4	3	3	4	4	4
38	4	4	4	4	4	5	5	5
39	3	4	3	3	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	5	4	4	5	5	5	5
42	4	5	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	3	3	3	4	3
44	4	4	4	3	4	3	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	5	4	5	4	5	4	4
47	3	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4
49	5	5	5	5	5	5	5	5
50	3	4	4	4	4	4	4	4
51	3	3	4	2	3	3	4	4
52	3	2	4	3	4	4	4	3
53	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	5	5	4	5	5	5
55	4	4	4	3	4	4	4	4
56	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5	5	5
58	3	4	4	4	4	3	4	4
59	3	3	4	5	4	4	4	4
60	5	5	5	5	5	5	5	5
61	5	4	4	3	4	5	4	4
62	4	4	4	4	4	3	4	4
63	3	2	2	2	3	2	3	3
64	5	5	5	5	5	5	3	3
65	4	4	4	4	4	4	4	4
66	3	3	4	3	4	3	4	4
67	3	3	4	4	4	4	4	4
68	4	3	3	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	4	4	4	5	5
71	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4	5
74	4	5	5	4	4	3	4	5
75	3	3	3	3	4	4	5	3
76	4	4	4	4	4	4	4	4

77	4	3	4	3	3	4	4	4
78	4	4	4	4	4	5	5	5
79	3	4	3	3	4	4	4	4
80	4	4	4	4	3	4	4	4
81	4	5	4	4	5	5	5	5
82	4	5	4	4	4	4	4	4
83	4	4	4	3	3	3	4	3
84	4	4	4	3	4	3	4	4
85	4	4	4	4	4	4	4	4
86	4	5	4	5	4	5	4	4
87	3	4	4	4	4	4	4	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4
89	5	5	5	5	5	5	5	5
90	3	4	4	4	4	4	4	4
91	3	3	4	2	3	3	4	4
92	3	2	4	3	4	4	4	3
93	4	4	4	4	4	4	4	4
94	4	4	5	5	4	5	5	5
95	4	4	4	3	4	4	4	4
96	5	5	5	5	5	5	5	5
97	5	5	5	5	5	5	5	5
98	3	4	4	4	4	3	4	4
99	3	3	4	5	4	4	4	4
100	5	5	5	5	5	5	5	5
101	5	4	4	3	4	5	4	4
102	4	4	4	4	4	3	4	4
103	5	4	4	3	5	5	4	4
104	5	5	5	5	5	5	5	5
105	4	4	4	4	4	4	4	4
106	3	3	4	3	4	3	4	4
107	3	3	4	4	4	4	4	4
108	4	3	3	4	4	4	4	4
109	4	4	4	4	4	4	4	4
110	4	4	4	4	4	4	5	5
111	4	4	4	4	4	4	4	4
112	4	4	4	4	4	4	4	4
113	4	4	4	4	4	4	4	5
114	4	5	5	4	4	3	4	5
115	3	3	3	3	4	4	5	3
116	4	4	4	4	4	4	4	4
117	4	3	4	3	3	4	4	4
118	4	4	4	4	4	5	5	5

119	3	4	3	3	4	4	4	4
120	4	4	4	4	3	4	4	4
121	4	5	4	4	5	5	5	5
122	4	5	4	4	4	4	4	4
123	4	4	4	3	3	3	4	3
124	4	4	4	3	4	3	4	4
125	4	4	4	4	4	4	4	4
126	4	5	4	5	4	5	4	4
127	3	4	4	4	4	4	4	4
128	4	4	4	4	4	4	4	4
129	5	5	5	5	5	5	5	5
130	3	4	4	4	4	4	4	4
131	3	3	4	2	3	3	4	4
132	3	2	4	3	4	4	4	3
133	4	4	4	4	4	4	4	4
134	4	4	5	5	4	5	5	5
135	4	4	4	3	4	4	4	4
136	5	5	5	5	5	5	5	5
137	5	5	5	5	5	5	5	5
138	3	4	4	4	4	3	4	4
139	3	3	4	5	4	4	4	4
140	5	5	5	5	5	5	5	5
141	5	4	4	3	4	5	4	4
142	4	4	4	4	4	3	4	4
143	5	4	4	3	5	5	4	4
144	5	5	5	5	5	5	5	3
145	4	4	4	4	4	4	4	4

No.	(Y) Employee Well-being					
	Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.3.1	Y1.3.2
1	4	4	4	4	4	4
2	4	4	3	4	4	4
3	4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4
8	4	4	3	3	4	4
9	5	4	4	5	5	4
10	4	4	4	4	4	4
11	4	4	3	3	4	4
12	4	4	4	5	4	4

13	4	4	4	4	4	4
14	4	4	3	4	4	4
15	4	3	3	4	4	3
16	4	4	4	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5
18	4	3	3	3	4	4
19	3	3	3	4	3	3
20	4	4	4	4	4	4
21	4	5	4	3	4	5
22	4	4	4	3	3	4
23	2	3	2	3	2	2
24	4	4	3	3	3	3
25	3	3	4	3	3	3
26	4	4	3	3	3	3
27	5	5	5	5	4	4
28	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	3	4
30	4	4	3	4	4	3
31	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4
33	4	5	4	5	4	5
34	4	4	3	4	3	3
35	3	4	3	3	4	3
36	4	4	4	4	3	4
37	4	4	4	4	3	4
38	5	5	5	5	5	5
39	4	4	4	4	4	4
40	4	5	5	4	5	5
41	4	4	4	4	4	4
42	4	4	3	4	4	4
43	4	3	3	3	4	3
44	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4
46	5	5	5	5	5	5
47	4	4	4	4	4	4
48	4	4	3	3	4	4
49	5	4	4	5	5	4
50	4	4	4	4	4	4
51	4	4	3	3	4	4
52	4	4	4	5	4	4
53	4	4	4	4	4	4
54	4	4	3	4	4	4

55	4	3	3	4	4	3
56	4	4	4	4	4	4
57	5	5	5	5	5	5
58	4	3	3	3	4	4
59	3	3	3	4	3	3
60	4	4	4	4	4	4
61	4	5	4	3	4	5
62	4	4	4	3	3	4
63	2	3	2	3	2	2
64	4	4	3	3	3	3
65	3	3	4	3	3	3
66	4	4	3	3	3	3
67	5	5	5	5	4	4
68	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	3	4
70	4	4	3	4	4	3
71	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4
73	4	5	4	5	4	5
74	4	4	3	4	3	3
75	3	4	3	3	4	3
76	4	4	4	4	3	4
77	4	4	4	4	3	4
78	5	5	5	5	5	5
79	4	4	4	4	4	4
80	4	5	5	4	5	5
81	4	4	4	4	4	4
82	4	4	3	4	4	4
83	4	3	3	3	4	3
84	4	4	4	4	4	4
85	4	4	4	4	4	4
86	5	5	5	5	5	5
87	4	4	4	4	4	4
88	4	4	3	3	4	4
89	5	4	4	5	5	4
90	4	4	4	4	4	4
91	4	4	3	3	4	4
92	4	4	4	5	4	4
93	4	4	4	4	4	4
94	4	4	3	4	4	4
95	4	3	3	4	4	3
96	4	4	4	4	4	4

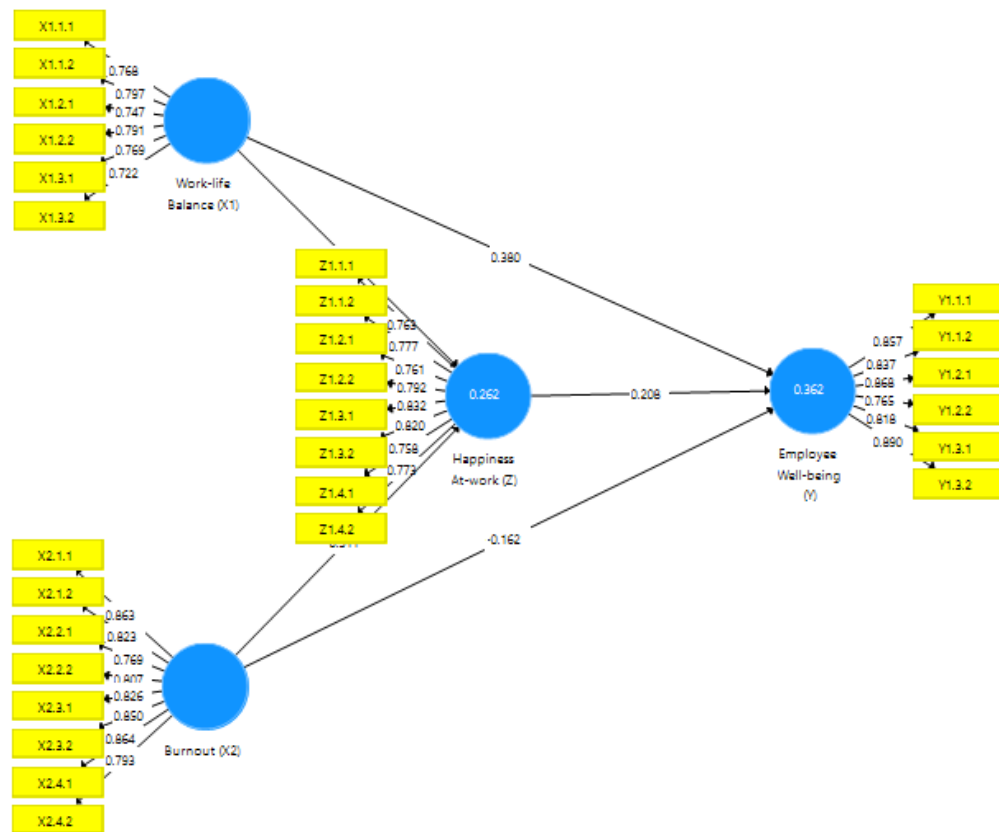
97	5	5	5	5	5	5
98	4	3	3	3	4	4
99	3	3	3	4	3	3
100	4	4	4	4	4	4
101	4	5	4	3	4	5
102	4	4	4	3	3	4
103	2	3	2	3	2	2
104	4	4	3	3	3	3
105	3	3	4	3	3	3
106	4	4	3	3	3	3
107	5	5	5	5	4	4
108	4	4	4	4	4	4
109	4	4	4	4	3	4
110	4	4	3	4	4	3
111	4	4	4	4	4	4
112	4	4	4	4	4	4
113	4	5	4	5	4	5
114	4	4	3	4	3	3
115	3	4	3	3	4	3
116	4	4	4	4	3	4
117	4	4	4	4	3	4
118	5	5	5	5	5	5
119	4	4	4	4	4	4
120	4	5	5	4	5	5
121	4	4	4	4	4	4
122	4	4	3	4	4	4
123	4	3	3	3	4	3
124	4	4	4	4	4	4
125	4	4	4	4	4	4
126	5	5	5	5	5	5
127	4	4	4	4	4	4
128	4	4	3	3	4	4
129	5	4	4	5	5	4
130	4	4	4	4	4	4
131	4	4	3	3	4	4
132	4	4	4	5	4	4
133	4	4	4	4	4	4
134	4	4	3	4	4	4
135	4	3	3	4	4	3
136	4	4	4	4	4	4
137	5	5	5	5	5	5
138	4	3	3	3	4	4

139	3	3	3	4	3	3
140	4	4	4	4	4	4
141	4	5	4	3	4	5
142	4	4	4	3	3	4
143	2	3	2	3	2	2
144	4	4	3	3	3	3
145	3	3	4	3	3	3

Lampiran 4: Hasil Uji Smart PLS 3

1. Outer Model

Hasil Outer Loading



a) *Convergent Validity*

Outer Loading

Matriks				
	Burnout (X2)	Employee Well-being (Y)	Happiness At-work (Z)	Work-life Balance (X1)
X1.1.1				0.768
X1.1.2				0.797
X1.2.1				0.747
X1.2.2				0.791
X1.3.1				0.769
X1.3.2				0.722
X2.1.1	0.863			
X2.1.2	0.823			
X2.2.1	0.769			
X2.2.2	0.807			
X2.3.1	0.826			
X2.3.2	0.850			
X2.4.1	0.864			
X2.4.2	0.793			
Y1.1.1		0.857		
Y1.1.2		0.837		
Y1.2.1		0.868		
Y1.2.2		0.765		
Y1.3.1		0.818		
Y1.3.2		0.890		
Z1.1.1			0.763	
Z1.1.2			0.777	
Z1.2.1			0.761	
Z1.2.2			0.792	
Z1.3.1			0.832	
Z1.3.2			0.820	
Z1.4.1			0.758	
Z1.4.2			0.773	

b) *Discriminant Validity*

Fornell-Larcker

Validitas Diskriminan

Kriteria Fornell-Larck...	Cross Loadings	Rasio Heterotrait-Mon...	Rasio Heterotrait-Mon...	Salin ke Clip
	Burnout (X2)	Employee Well-being (Y)	Happiness At-work (Z)	Work-life Balance (X1)
Burnout (X2)	0.825			
Employee Well-being (Y)	-0.411	0.840		
Happiness At-work (Z)	-0.435	0.441	0.785	
Work-life Balance (X1)	-0.417	0.536	0.427	0.766

Cross Loadings

Validitas Diskriminan

Kriteria Fornell-Larck...		Cross Loadings		Rasio Heterotrait-Mon...		Rasio Heterotrait	
	Burnout (X2)	Employee Well-being (Y)	Happiness At-work (Z)	Work-life Balance (X1)			
X1.1.1	-0.310	0.414	0.271	0.768			
X1.1.2	-0.396	0.320	0.394	0.797			
X1.2.1	-0.284	0.397	0.247	0.747			
X1.2.2	-0.265	0.385	0.252	0.791			
X1.3.1	-0.320	0.477	0.303	0.769			
X1.3.2	-0.328	0.445	0.449	0.722			
X2.1.1	0.863	-0.362	-0.353	-0.297			
X2.1.2	0.823	-0.308	-0.326	-0.334			
X2.2.1	0.769	-0.248	-0.327	-0.268			
X2.2.2	0.807	-0.235	-0.334	-0.341			
X2.3.1	0.826	-0.524	-0.340	-0.512			
X2.3.2	0.850	-0.358	-0.452	-0.367			
X2.4.1	0.864	-0.350	-0.335	-0.364			
X2.4.2	0.793	-0.244	-0.387	-0.211			
Y1.1.1	-0.289	0.857	0.430	0.405			
Y1.1.2	-0.421	0.837	0.335	0.427			
Y1.2.1	-0.462	0.868	0.326	0.469			
Y1.2.2	-0.297	0.765	0.405	0.462			

Y1.3.1	-0.240	0.818	0.390	0.476
Y1.3.2	-0.353	0.890	0.337	0.460
Z1.1.1	-0.322	0.261	0.763	0.274
Z1.1.2	-0.401	0.313	0.777	0.161
Z1.2.1	-0.251	0.262	0.761	0.276
Z1.2.2	-0.315	0.388	0.792	0.289
Z1.3.1	-0.385	0.244	0.832	0.435
Z1.3.2	-0.501	0.475	0.820	0.459
Z1.4.1	-0.206	0.343	0.758	0.387
Z1.4.2	-0.267	0.403	0.773	0.317

c) *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekst...	Salin ke C
	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)	
Burnout (X2)	0.933	0.941	0.945	0.681	
Employee Well-being (Y)	0.916	0.916	0.935	0.706	
Happiness At-work (Z)	0.912	0.927	0.928	0.616	
Work-life Balance (X1)	0.860	0.863	0.895	0.587	

2. Inner Model

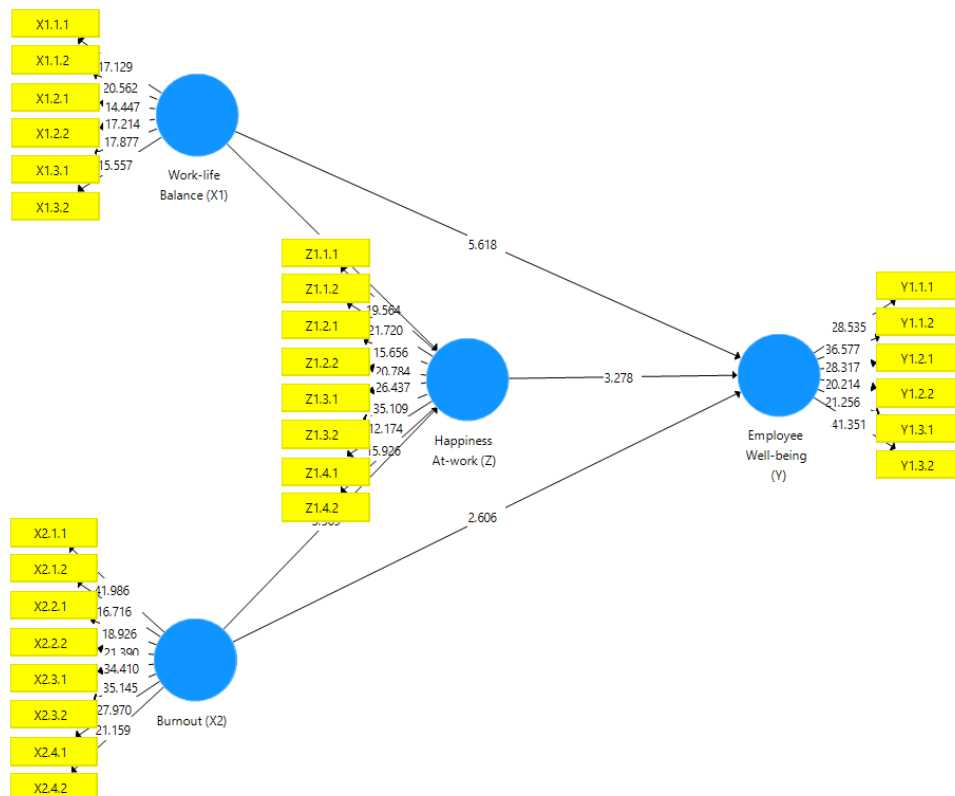
R Square

Matriks	R Square	Adjusted R Square
	R Square	Adjusted R Square
Employee Well-being (Y)	0.362	0.349
Happiness At-work (Z)	0.262	0.251

f Square

Matriks	f Square	Salin ke			
	Burnout (X2)	Employee Well-being (Y)	Happiness At-work (Z)	Work-life Balance (X1)	
Burnout (X2)		0.031	0.108		
Employee Well-being (Y)					
Happiness At-work (Z)		0.050			
Work-life Balance (X1)		0.170	0.099		

3. Uji Mediasi (Bostraping)



a) Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

Koefisien Jalur

Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dik...	Sampel	Salin ke Clipboard:	Format Excel	Format R
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	
Burnout (X2) -> Employee Well-being (Y)	-0.162	-0.165	0.062	2.606	0.009	
Burnout (X2) -> Happiness At-work (Z)	-0.311	-0.310	0.087	3.569	0.000	
Happiness At-work (Z) -> Employee Well-being (Y)	0.208	0.212	0.064	3.278	0.001	
Work-life Balance (X1) -> Employee Well-being (Y)	0.380	0.384	0.068	5.618	0.000	
Work-life Balance (X1) -> Happiness At-work (Z)	0.297	0.300	0.095	3.117	0.002	

b) Pengaruh Tidak langsung (*Indirect Effect*)

Efek Tidak Langsung Spesifik

Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dik...	Sampel	Salin ke Clipboard:	Format Excel	Format R
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Dev...	T Statistik (...	P Values	
Burnout (X2) -> Happiness At-work (Z) -> Employee Well-being (Y)	-0.065	-0.065	0.026	2.532	0.012	
Work-life Balance (X1) -> Happiness At-work (Z) -> Employee Well-being (Y)	0.062	0.065	0.031	2.009	0.045	



**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 : 220501110132
 Nama : Ichsanul Fikri
 Fakultas : Ekonomi
 Program Studi : Manajemen
 Dosen Pembimbing : Syahirul Alim, M.M
 Judul Skripsi : **PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP *EMPLOYEE WELL-BEING* DENGAN *HAPPINESS AT-WORK* SEBAGAI VAIABEL MEDIASI (Studi Pada Karyawan *Startup* Kabupaten Sleman Yogyakarta)**

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	17 September 2025	Pengajuan judul Outline" PENGARUH <i>WORK-LIFE BALANCE</i> DAN <i>BURNOUT</i> TERHADAP <i>EMPLOYEE WELL-BEING</i> DENGAN <i>HAPPINESS AT-WORK</i> SEBAGAI VARIABLE MEDIASI (Studi Kasus Karyawan <i>Startup</i> Kabupaten Sleman DIY) "	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
2	19 September 2025	Bimbingan Revisi Bab 1 Latar Belakang	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
3	22 September 2025	Bimbingan Revisi bab 2 Kajian Teori	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
4	25 September 2025	Bimbingan Revisi bab 3 Metode penelitian	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi

5	29 September 2025	Bimbingan Penyerahan Revisi Bab 1-3	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
6	2 Oktober 2025	Bimbingan ACC Bab 1-3	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
7	24 November 2025	Bimbingan Bab 4 Skripsi	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi

8	27 November 2025	Bimbingan Revisi bab 4	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
9	2 Desember 2025	Bimbingan bab 5	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
10	5 Desember 2025	Bimbingan Revisi bab 4 dan 5	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
11	9 Desember 2025	Bimbingan bab 4 dan 5	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
12	11 Desember 2025	Revisi interpretasi Data	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
13	12 Desember 2025	Bimbingan pengecekan bab 1 sampai 5	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
14	16 Desember 2025	Bimbingan Bab 1 sampai 5 dan pengolahan data	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi

Malang, 16 Desember 2025

Dosen Pembimbing



Syahirul Alim, M.M

Lampiran 6: 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 : Ichsanul Fikri
NIM : 220501110132
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP *EMPLOYEE WELL-BEING* DENGAN *HAPPINESS AT-WORK* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Karyawan *Startup* Kabupaten Sleman Yogyakarta)**

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
19%	18%	11%	5%

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

Malang, 16 Desember 2025
UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M