

**PENGARUH *MONDAY BLUES* DAN *WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *BURNOUT*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI PADA ASN PEMERINTAH KOTA MALANG)**

SKRIPSI



Oleh

INTAN DWI PANGESTI

NIM : 220501110066

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2026**

**PENGARUH *MONDAY BLUES* DAN *WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *BURNOUT*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI PADA ASN PEMERINTAH KOTA MALANG)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

INTAN DWI PANGESTI

NIM : 220501110066

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH *MONDAY BLUES* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA ASN PEMERINTAH KOTA MALANG)

SKRIPSI

Oleh

Intan Dwi Pangesti

NIM : 220501110066

Telah Disetujui Pada Tanggal 11 Februari 2026

Dosen Pembimbing,



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *MONDAY BLUES* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA ASN PEMERINTAH KOTA MALANG)

SKRIPSI

Oleh

INTAN DWI PANGESTI

NIM : 220501110066

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 26 Februari 2026

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

- 1 Ketua Penguji
Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM
NIP. 197311172005011003
- 2 Anggota Penguji
Ahmad Mu'is, M.Ag
NIP. 197111102023211008
- 3 Sekretaris Penguji
Ryan Basith Fasih Khan, MM
NIP. 199311292020121005



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Dr. Setiani, MM

NIP. 199009182018012002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Intan Dwi Pangesti
NIM : 220501110066
Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

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

Pengaruh *Monday Blues* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai dengan *Burnout* sebagai Variabel Mediasi (Studi pada ASN Pemerintah Kota Malang) adalah hasil karya saya sendiri, bukan "*duplikasi*" dari karya orang lain.

Selanjutnya, apabila di kemudian 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 ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 10 Februari 2026

Hormat Saya



Intan Dwi Pangesti

NIM. 220501110066

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

اللَّهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ

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

Karya ini merupakan bagian dari perjalanan panjang saya selama menempuh perkuliahan, perjalanan yang penuh proses, kesabaran, dan tanggung jawab. Tidak semua langkah terasa mudah, tetapi saya selalu dikuatkan oleh doa dan dukungan dari sosok yang tak pernah lelah percaya pada impian saya. Dengan penuh rasa sayang dan syukur, skripsi ini saya persembahkan kepada Ibu tercinta, Sumini, dan Bapak tersayang, Tubari, yang menjadi sumber kekuatan dan motivasi saya mengejar impian.

Terima kasih atas cinta, doa, dan pengorbanan yang tak pernah terhitung nilainya. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rezeki, kesehatan, perlindungan, dan umur yang panjang bagi mereka semua. *Aamiin ya Rabbal 'Alamiin.*

HALAMAN MOTTO

" Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri."

(Q.S Ar-Rad :11)

"Jangan takut gagal, tapi takutlah tidak pernah mencoba."

(Roy T. Bennett)

KATA PENGANTAR

Dengan segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas limpahan nikmat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini sebagai bagian dari tugas akhir yang berjudul “Pengaruh *Monday Blues dan Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai dengan *Burnout* sebagai Variabel Mediasi (Studi pada ASN Pemerintah Kota Malang)”. Sholawat dan salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing umat manusia dari masa kegelapan menuju era penuh cahaya, sehingga ajaran ajarannya menjadi pedoman hidup dalam keimanan, keislaman, dan ilmu pengetahuan.

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

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si, CAHRM, CRMP, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Setiani, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Alm. Bapak Drs. Agus Sucipto, M.M, selaku Dosen Wali saya.
5. Bapak Zaim Mukaffi, M.Si, selaku Dosen Wali saya saat ini.
6. Bapak Ryan Basith Fasih Khan, M.M, selaku Dosen Pembimbing Skripsi saya.
7. Ibu Dr. Vivin Maharini Ekowati, M.Si, selaku Dosen Mata kuliah Riset SDM saya.
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
9. Seluruh partisipan di Instansi Pemerintahan Kota Malang yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

10. Kepada orang tua tercinta, Ibu Sumini dan Bapak Tubari, terima kasih atas segala doa dan usaha, serta pengorbanan yang tidak akan pernah bisa terbalaskan oleh apapun. Tanpa keikhlasan, kesabaran, dan pengorbanan dari Ibu dan Bapak, pencapaian ini tidak akan pernah terwujud. Semoga Allah SWT senantiasa membalas segala kebaikan dan memberikan kesehatan, kebahagiaan, serta umur panjang kepada Ibu dan Bapak.
11. Kakak tersayang, Mas Samsudin, terima kasih banyak atas segala bentuk kasih sayang dan dukungan berupa doa dan bantuan materi yang tidak ternilai. Semoga Allah SWT senantiasa melindungi dan menjaga keluarga kecil kakak, serta diberikan rezeki yang selalu datang dari manapun. Suatu saat nanti anak perempuan yang sangat kakak sayangi ini dapat membalas semua jasa dan kebaikan yang telah diberikan.
12. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Ach Fuadi Habibi. Seorang laki-laki baik yang telah hadir membersamai saya selama ini. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya, bertemu lagi setelah sekian lama tanpa tegur sapa dan saat ini senantiasa mewarnai hidup saya, serta berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, baik tenaga, waktu, maupun materi. Senantiasa mendengar, memberi semangat untuk pantang menyerah dan setia menjadi pendamping dalam segala hal. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, perlindungan, serta rezeki yang berlimpah.
13. Berlia Nandia Hana Nafriani, sahabat sekaligus saudara tak sedarah yang telah membersamai dan dengan sabar membantu saya dalam menghadapi situasi apapun. Teman berbagi cerita suka maupun duka, dan teman seperjuangan dari pondok hingga merantau kuliah di Malang. Semoga persaudaraan tak sedarah ini akan selalu abadi.
14. Sahabat saya yang cantik dan baik, Octaviana Ardaniswara, yang senantiasa memberikan motivasi, wawasan, serta mengajak saya untuk terus belajar dan memahami banyak hal. Senantiasa memberikan afirmasi positif, arahan, serta bantuan ketika saya menghadapi kesulitan.
15. Teman-teman yang sangat baik hati, kepada Naya teman KKM yang kini menjadi teman dekat, Halimatul Fitriyah teman satu kos yang sering saya

repotkan, terima kasih saya ucapkan kepada mereka. Semoga diberikan kelancaran dalam menyusun skripsi dan segera menyelesaikan tugas akhir tanpa ada kendala apapun.

16. Seluruh pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu penulis menyampaikan terima kasih atas doa, semangat, dan bantuan yang telah diberikan sepanjang proses penulisan skripsi ini.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRAC	xvii
المستخلص	xviii
BAB I PENDAHULUAN	0
1.1 Latar Belakang	0
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Empiris.....	9
2.2 Kajian Teoritis	19
2.2.1 <i>Grand Theory</i>	19
2.2.2 <i>Monday Blues</i>	24
2.2.3 <i>Work Life Balance</i>	30
2.2.4 Kinerja Pegawai.....	34
2.2.5 <i>Burnout</i>	37
2.3 Pengembangan Hipotesis	41
2.3.1 Pengaruh antara <i>Monday Blues</i> dan Kinerja Pegawai	41
2.3.2 Pengaruh antara <i>Work Life Balance</i> dan Kinerja Pegawai	41
2.3.3 Pengaruh antara <i>Monday Blues</i> dan <i>Burnout</i>	42
2.3.4 Pengaruh antara <i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i>	42

2.3.5 Pengaruh antara <i>Burnout</i> dan Kinerja Pegawai	43
2.3.6 Pengaruh antara <i>Monday Blues</i> dan Kinerja Pegawai dengan Mediasi <i>Burnout</i>	44
2.3.7 Pengaruh antara <i>Work Life Balance</i> dan Kinerja Pegawai dengan Mediasi <i>Burnout</i>	44
2.4 Model Hipotesis	45
2.5 Hipotesis Penelitian	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	46
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	46
3.2 Lokasi Penelitian	46
3.3 Populasi dan Sampel	46
3.3.1 Populasi.....	46
3.3.2 Sampel	47
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	47
3.5 Sumber Data	49
3.6 Teknik Pengumpulan Data	49
3.7 Definisi Operasional Variabel	50
3.7.1 Variabel Independen	50
3.7.2 Variabel Dependen	51
3.7.3 Variabel Mediasi.....	51
3.8 Teknik Analisis Data	57
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	57
3.8.2 Pengolahan Data	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	63
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	63
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	63
4.1.2 Gambaran Umum Responden.....	64
4.2 Hasil Analisis Data <i>Partial Least Square</i> (PLS)	66
4.2.1 Analisis Model PLS	66
4.2.2 <i>Measurement Model</i> (Outer Model)	66
4.2.3 <i>Structur Model</i> (Inner Model).....	72
4.3 Uji Hipotesis.....	77
4.3.1 Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>)	77

4.3.2 Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>).....	79
4.4 Pembahasan	80
4.4.1 Pengaruh <i>Monday Blues</i> terhadap Kinerja Pegawai	80
4.4.2 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Pegawai	82
4.4.3 Pengaruh <i>Monday Blues</i> terhadap <i>Burnout</i>	84
4.4.4 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Burnout</i>	87
4.4.5 Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap Kinerja Pegawai	88
4.4.6 Pengaruh <i>Monday Blues</i> terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi <i>Burnout</i>	91
4.4.7 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi <i>Burnout</i>	92
BAB V PENUTUP	96
5.1 Kesimpulan.....	96
5.2 Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN-LAMPIRAN	106

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	9
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	52
Tabel 4. 1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel 4. 2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja	65
Tabel 4. 3 Nilai <i>Outer Loading & Average Variance Extraced (AVE)</i>	69
Tabel 4. 4 Hasil Uji <i>Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion)</i>	70
Tabel 4. 5 Nilai <i>Cross Loading</i>	71
Tabel 4. 6 Nilai <i>Composite Reliability dan Cronbach 'c Alpha</i>	72
Tabel 4. 7 Hasil Uji <i>R-Square (R²)</i>	74
Tabel 4. 8 Hasil Uji <i>Effect Size (f²)</i>	75
Tabel 4. 9 Hasil Uji <i>Q-Square</i>	76
Tabel 4. 10 <i>Direct Effect</i>	77
Tabel 4. 11 <i>Indirect Effect</i>	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Hipotesis Penelitian	45
Gambar 4. 1 Hasil Outer Model Sebelum Eliminasi	67
Gambar 4. 2 Hasil Outer Model Setelah Eliminasi	68
Gambar 4. 3 Hasil Uji <i>Bootstrapping</i>	73

ABSTRAK

Pangesti, Intan Dwi. 2026. Judul: "Pengaruh *Monday Blues* Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Burnout* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada ASN Pemerintah Kota Malang)". SKRIPSI. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi.

Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Kata Kunci : *Monday Blues*, *Work Life Balance*, Kinerja Pegawai, *Burnout*

Kinerja pegawai merupakan pilar utama efektivitas organisasi sektor publik dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Namun, pencapaian kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh kondisi psikologis pegawai. Fenomena *Monday blues*, ketidakseimbangan kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*), serta kelelahan kerja (*burnout*) menjadi isu yang sangat relevan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan beban kerja yang dinamis, karena berpotensi menurunkan produktivitas jika tidak dikelola secara efektif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Monday blues* dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai, dengan *burnout* sebagai variabel mediasi pada ASN di lingkungan Pemerintah Kota Malang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Data dikumpulkan menggunakan kuisioner dengan skala Likert 1-5. Sampel penelitian mencakup 129 responden yang dipilih melalui teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan *software* SmartPLS 4.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Monday blues* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Sementara itu, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*. Selanjutnya, *burnout* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam pengujian variabel mediasi, *burnout* mampu memediasi secara signifikan pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai, namun tidak mampu memediasi pengaruh *Monday blues* terhadap kinerja pegawai. Implikasi dari temuan ini menekankan pentingnya bagi instansi untuk meningkatkan kepekaan terhadap kondisi mental pegawai melalui kebijakan yang suportif, serta memastikan adanya distribusi beban kerja yang proporsional dan sesuai dengan kapasitas individu guna meminimalisir tekanan kerja berlebih (*overload*), sekaligus menjaga stabilitas kinerja pelayanan publik.

ABSTRAC

Pangesti, Intan Dwi. 2026. Title: *"The Influence of Monday Blues and Work-Life Balance on Employee Performance with Burnout as a Mediating Variable (A Study on Civil Servants of the Malang City Government)"*. UNDERGRADUATE THESIS. Management Study Program. Faculty of Economics.

Advisor : Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Keywords : Monday Blues, Work Life Balance, Employee Performance, Burnout

Employee performance is the main pillar of public sector organizational effectiveness in providing excellent service to the community. However, performance achievement is influenced not only by technical competence but also by the psychological conditions of employees. The Monday blues phenomenon, the imbalance between professional and personal life (work-life balance), and job exhaustion (burnout) have become highly relevant issues for Civil Servants (ASN) with dynamic workloads, as they have the potential to decrease productivity if not managed effectively. Therefore, this study aims to analyze the influence of Monday blues and work-life balance on employee performance, with burnout as a mediating variable among ASN within the Malang City Government.

This study adopts a quantitative approach with an explanatory research design. Data were collected using questionnaires with a 1-5 Likert scale. The research sample consists of 129 respondents selected through a purposive sampling technique. The data analysis technique used is (PLS-SEM), processed with SmartPLS 4.

The results indicate that Monday blues has a negative but non-significant effect on employee performance, yet a positive and significant effect on burnout. Meanwhile, work-life balance has a positive and significant effect on performance and a negative, significant effect on burnout. Furthermore, burnout is proven to have a significant negative impact on employee performance. In the mediation analysis, burnout significantly mediates the influence of work-life balance on performance, but fails to mediate the influence of Monday blues. The implications of these findings emphasize the importance for institutions to increase sensitivity toward employees' mental well-being through supportive policies and by ensuring a proportional distribution of workload aligned with individual capacities to minimize work overload while maintaining the stability of public service performance.

المستخلص

بأنجيستي، إنتان دوي. 2026. العنوان: "تأثير كآبة يوم الاثنين والتوازن بين العمل والحياة على أداء الموظفين مع الاحتراق النفسي كمتغير وسيط (دراسة على موظفي الخدمة المدنية في حكومة مدينة مالانغ)". بحث تخرج. برنامج دراسة الإدارة. كلية الاقتصاد.

المشرف: ريان باسط فصيح خان، الماجستير في الإدارة

الكلمات الرئيسية: كآبة يوم الاثنين، التوازن بين العمل والحياة، أداء الموظفين، الإرهاق الوظيفي

يعد أداء الموظفين ركيزة أساسية لفعالية القطاع العام. ومع ذلك، فإن الأداء لا يتأثر فقط بالكفاءة الفنية، بل بالظروف النفسية أيضاً. أصبحت ظاهرة كآبة يوم الاثنين، وعدم التوازن بين الحياة العملية والشخصية (التوازن بين العمل والحياة)، والإرهاق الوظيفي قضايا ملحة لدى موظفي الدولة (جهاز الدولة المدني) لما لها من تأثير في تراجع الإنتاجية. لذا، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير كآبة يوم الاثنين والتوازن بين العمل والحياة على أداء الموظفين مع الإرهاق الوظيفي كمتغير وسيط لدى موظفي الحكومة في مدينة مالانغ.

تستخدم هذه الدراسة المنهج الكمي مع نوع البحث التفسيري (البحث التفسيري). تم جمع البيانات باستخدام الاستبيانات بمقياس ليكرت من ١ إلى ٥. شملت عينة الدراسة ١٢٩ مستجيباً تم اختيارهم من خلال تقنية العينة القصدية (المعينة الهادفة). أما تقنية تحليل البيانات المستخدمة فهي نموذج المعادلات الهيكلية بطريقة المربعات الصغرى الجزئية (نموذج المعادلات الهيكلية بطريقة المربعات الصغرى الجزئية) بمساعدة برنامج (سمارت بي إل إس ٤).

أظهرت نتائج البحث أن كآبة يوم الاثنين تؤثر سلباً بشكل غير معنوي على أداء الموظفين، إلا أنها تؤثر إيجاباً وبشكل معنوي على الاحتراق النفسي، بينما يؤثر التوازن بين العمل والحياة إيجاباً وبشكل معنوي على أداء الموظفين وسلباً وبشكل معنوي على الاحتراق النفسي، كما ثبت أن الاحتراق النفسي يؤثر سلباً ومعنوياً على أداء الموظفين. وفيما يتعلق باختبار المتغير الوسيط، فقد تبين أن الاحتراق النفسي يتوسط بشكل معنوي تأثير التوازن بين العمل والحياة على الأداء، في حين أنه لا يتوسط تأثير كآبة يوم الاثنين على أداء الموظفين، وهي نتائج تؤكد على ضرورة تعزيز وعي المؤسسات بالصحة النفسية للموظفين من خلال سياسات داعمة وضمن توزيع أعباء العمل بشكل متناسب يتماشى مع القدرات الفردية للحد من ضغوط العمل الزائدة والحفاظ على استقرار أداء الخدمة العامة

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam kesuksesan setiap organisasi ataupun perusahaan, karena tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berbagai penelitian terdahulu menegaskan pentingnya peran SDM, seperti hasil penelitian menunjukkan bahwa kapasitas, pengetahuan, dan keterampilan SDM berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja organisasi (Aman-Ullah dkk. 2022). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa pegawai memiliki kondisi kerja yang mendukung produktivitas dan kinerja optimal, sebab pada akhirnya kualitas SDM akan menentukan tingkat kinerja pegawai yang menjadi faktor utama pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai pada sektor pemerintah merupakan aspek fundamental yang menentukan efektivitas dan kualitas pelayanan publik. Keberhasilan suatu instansi pemerintah sangat bergantung pada kontribusi dan konsistensi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan pencapaian target kerja, tetapi juga menunjukkan sejauh mana organisasi mampu mengelola dan memberdayakan sumber daya manusia secara optimal. Sejumlah penelitian mendukung pandangan ini, bahwa kinerja pegawai di sektor publik memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan efektivitas birokrasi, efisiensi pelayanan, serta akuntabilitas. Salah satunya penelitian oleh Hasibuan dkk. (2024) yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas layanan publik, di mana peningkatan kinerja aparatur secara langsung dapat meningkatkan kualitas layanan yang akan berdampak terhadap kepuasan masyarakat. Selain itu, penelitian oleh Nashihah dkk. (2023) mengenai strategi peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di Kota Malang

menunjukkan bahwa kinerja aparatur sipil negara (ASN) masih menghadapi berbagai tantangan sehingga diperlukan berbagai strategi peningkatan manajemen kinerja, seperti penguatan standar operasional prosedur, peningkatan koordinasi antar perangkat daerah, serta inovasi dalam pelayanan publik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kinerja ASN masih menjadi perhatian dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kota Malang. Oleh karena itu, instansi pemerintah perlu memperhatikan faktor psikologis pegawai sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja aparatur.

Faktor psikologis pegawai menjadi aspek yang tidak kalah penting dalam menentukan kinerja, sebab kondisi mental dan emosional dapat mempengaruhi motivasi, konsentrasi, dan produktivitas kerja. Salah satu persoalan yang cukup sering dialami namun masih jarang disoroti adalah fenomena *Monday blues*. *Monday Blues* merupakan kondisi emosional dimana seorang pegawai merasa tidak bersemangat, malas, dan cemas saat kembali bekerja setelah akhir pekan, dan fenomena ini terjadi pada hari Senin. Menurut penelitian oleh Shukla et al. (2024a), hal ini dapat disebabkan oleh peralihan dari suasana santai di akhir pekan ke rutinitas pekerjaan yang menuntut. Sejalan dengan itu, Elfering et al. (2020a) dalam studi berjudul *The Monday Effect Revisited: A Diary and Sleep Actigraphy Study* menemukan bahwa kegagalan kognitif di tempat kerja lebih tinggi pada hari Senin dibandingkan hari kerja lainnya. Faktor seperti stres sosial di tempat kerja dan kualitas tidur yang buruk sebelum hari Senin menjadi penyebab utama meningkatnya kelelahan mental dan penurunan fokus kerja. Meskipun durasi tidur tidak terbukti berpengaruh signifikan, penelitian ini menegaskan bahwa aspek psikologis seperti stres dan kelelahan emosional berperan besar dalam menurunkan kesiapan kerja pada awal minggu.

Pada hari Senin, tingkat kebahagiaan dan kepuasan kerja cenderung menurun dibandingkan dengan hari lain dalam seminggu, hal ini bisa mempengaruhi produktivitas kerja pegawai secara keseluruhan. Penelitian Shukla et al. (2024a) menunjukkan bahwa fenomena ini berkaitan dengan tingkat kelelahan yang tinggi pada residen ortopedi di India, sehingga berdampak pada

menurunnya efektivitas pelayanan medis. Sementara itu, Krishnakumar et al. (2021) menggunakan istilah *Monday blues* dalam konteks klinis untuk menggambarkan hipoglikemia berulang pada anak penderita leukemia akibat penggunaan *cotrimoxazole*. Pernyataan ini menunjukkan adanya perbedaan pemaknaan dalam literatur mengenai *Monday blues*, baik sebagai fenomena psikososial yang mempengaruhi kinerja maupun sebagai istilah klinis dalam bidang medis. Selain itu, meskipun penelitian tentang *Monday blues* telah banyak dilakukan, sebagian besar masih terbatas pada sektor kesehatan dengan fokus demografi tertentu. Kajian mengenai dampak *Monday blues* pada sektor lain, misalnya instansi pemerintah, masih sangat terbatas bahkan belum ditemukan. Keterbatasan ini menunjukkan adanya *gap* penelitian yang dapat membuka peluang untuk memperjelas batasan konseptual serta dampak nyata dari *Monday blues* terhadap individu di berbagai sektor kerja, khususnya instansi pemerintah. Salah satu pendekatan penting dalam mengurangi dampak negatif *Monday blues* adalah dengan membangun dan menjaga kesehatan psikologis pegawai. Oleh karena itu, penerapan *work life balance* atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi hal yang sangat diperlukan agar pegawai dapat tetap produktif, termotivasi, dan terhindar dari tekanan berlebih yang berpotensi menurunkan kinerja.

Work life balance merupakan konsep yang merujuk pada kemampuan individu untuk mengelola waktu dan energi antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga. Penelitian yang dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan (2021) menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup yang baik berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dalam dunia kerja, menjaga keseimbangan ini sangat penting karena aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi saling berkaitan dan tidak bisa dipisahkan. Ketika keseimbangan ini tercapai, pegawai cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, merasa puas dengan pekerjaannya, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi. Sebaliknya, jika tidak ada harmoni antara keduanya, hal ini bisa menyebabkan penurunan

kinerja yang pada akhirnya mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini didukung dengan adanya penelitian oleh Damanik et al. (2025) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada BKPSDM Kota Pematangsiantar. Studi oleh Kanwar et al. (2020) menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memperburuk risiko *burnout*, sehingga menurunkan efektivitas kerja dan kepuasan pegawai. Dengan demikian, upaya menciptakan keseimbangan kerja-hidup yang optimal menjadi salah satu strategi penting dalam mencegah terjadinya *burnout*.

Burnout adalah kondisi keterbakarannya fisik, emosional, dan mental yang dialami oleh individu akibat dari stres berkepanjangan dalam pekerjaan. *Burnout* menjadi salah satu dampak negatif bagi kehidupan, baik secara fisik maupun mental. Tentu saja, *burnout* bukanlah gejala stres kerja, melainkan akibat stres kerja yang tidak dapat dikelola dengan baik hingga menjadi parah. *Burnout* merupakan reaksi negatif yang terjadi di tempat kerja saat seseorang tidak mampu mengelola stresnya dengan baik (Indra & Rialmi, 2022). Menurut Maslach dan Leiter (2016), *burnout* ditandai dengan tiga dimensi: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi (Ulya Aftha et al., 2025). Beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda mengenai pengaruh *burnout* terhadap kinerja. Penelitian oleh Rambe and Pareke (2024) pada PNS Pemerintah Kota Bengkulu menemukan bahwa *burnout* memediasi pengaruh beban kerja dan kelelahan emosional terhadap penurunan kinerja. Sementara itu, penelitian oleh Priyantika (2018) menemukan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai departemen teknik PT Pelindo Marine Service Surabaya, di mana semakin tinggi tingkat *burnout* maka semakin rendah kinerja yang ditunjukkan. Namun, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian Kumajas dkk. (2023) menemukan bahwa *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT Samudera Mulia Abadi Manado, meskipun penerapan WFH meningkatkan tingkat *burnout*. Ketidaksesuaian hasil penelitian ini menunjukkan adanya *gap* penting, bahwa pemaknaan terhadap

burnout bisa berbeda pada setiap konteks organisasi. Dalam beberapa organisasi, *burnout* mungkin dipersepsikan sebagai tantangan kerja yang justru mendorong pencapaian, sementara dalam konteks lain, *burnout* menjadi faktor penghambat semangat kerja. Inkonsistensi ini membuka ruang penelitian lebih lanjut mengenai peran *burnout* sebagai variabel mediasi, khususnya dalam menjelaskan hubungan antara *Monday blues* dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai di sektor pemerintah.

Pemerintah Kota Malang merupakan lembaga penyelenggara pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan publik, mengelola pembangunan, serta menjalankan fungsi administratif pemerintah di wilayah Kota Malang. Sebagai salah satu kota besar di Provinsi Jawa Timur, Kota Malang memiliki kompleksitas kebutuhan masyarakat yang tinggi, sehingga menuntut aparatur sipil negara (ASN) untuk bekerja secara profesional, responsif, dan berorientasi pada kualitas layanan, serta mewujudkan tata kelola pemerintah yang efektif, akuntabel, dan berintegritas. Dalam menjalankan tugasnya, Pemerintah Kota Malang memiliki karakteristik beban kerja yang cukup dinamis dengan variasi pekerjaan yang relatif rendah, tuntutan administrasi, serta intensitas pelayanan publik yang padat. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kejenuhan kerja, terutama ketika pegawai harus menghadapi tugas yang bersifat rutin dan berulang dalam jangka waktu yang panjang. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari dkk. (2025) pada Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah menunjukkan bahwa kejenuhan kerja muncul sebagai respons atas tuntutan pekerjaan yang berlangsung terus-menerus tanpa diimbangi dengan variasi tugas, sehingga terkesan lebih monoton. Selain itu, beban kerja ASN pada awal pekan cenderung lebih berat karena adanya penumpukan pelayanan publik setelah libur akhir pekan, ditambah kewajiban apel pagi setiap hari Senin yang mengharuskan pegawai datang lebih awal. Kondisi ini menuntut kesiapan fisik dan mental pegawai, sehingga berpotensi memicu munculnya perasaan kurangnya semangat dan motivasi di hari Senin. Dengan demikian, ASN Pemerintah Kota Malang

menjadi konteks yang relevan untuk mengkaji faktor-faktor psikologis pegawai, termasuk *Monday blues*, *work life balance*, dan *burnout*.

Berdasarkan hasil analisis dari berbagai penelitian terdahulu, dapat diketahui bahwa *Monday blues*, *work life balance*, *burnout*, dan kinerja pegawai telah banyak diteliti secara terpisah. Namun, penelitian terkait pengaruh *Monday blues* terhadap kinerja masih menunjukkan hasil yang belum konsisten, serta sebagian besar kajiannya dilakukan pada sektor tertentu seperti kesehatan dan pendidikan, sementara kajian pada sektor pemerintahan masih sangat terbatas. Di sisi lain, *work-life balance* umumnya terbukti meningkatkan kinerja pegawai, tetapi belum banyak penelitian yang mengujinya secara simultan dengan kondisi psikologis negatif pegawai. Selain itu, temuan empiris mengenai *burnout* menunjukkan hasil yang beragam, baik berpengaruh negatif, positif, maupun tidak signifikan terhadap kinerja, sehingga perannya sebagai variabel mediasi masih belum jelas, khususnya dalam konteks ASN. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mengkaji secara komprehensif pengaruh *Monday blues* dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai dengan *burnout* sebagai variabel mediasi pada lingkungan pemerintahan.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan dengan tujuan untuk mengisi kesenjangan literatur mengenai pemahaman *Monday blues* yang masih jarang dikaji khususnya di Indonesia dan sektor pemerintah. Selain itu, meskipun *work life balance* dan *burnout* telah banyak diteliti, hubungan keduanya dalam menjelaskan kinerja pegawai, terutama peran *burnout* sebagai variabel mediasi, masih menunjukkan hasil yang belum konsisten. Kondisi ini menunjukkan perlunya kajian yang menguji secara simultan pengaruh *Monday blues* dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai dengan mempertimbangkan *burnout* sebagai mekanisme psikologis yang mendasarinya. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan, penelitian ini akan dilakukan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kota Malang untuk menganalisis pengaruh *Monday blues* terhadap kinerja pegawai dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai

dengan menambahkan *burnout* sebagai variabel mediasi. Dengan judul "**PENGARUH *MONDAY BLUES* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA ASN PEMERINTAH KOTA MALANG)**".

1.2 Rumusan Masalah

Dalam sektor pemerintah, peningkatan efektivitas layanan publik dan kinerja aparatur tidak hanya bergantung pada sistem dan kebijakan kerja, tetapi juga pada kondisi psikologis pegawai. Fenomena *Monday blues* menjadi salah satu persoalan emosional yang dapat menurunkan semangat kerja, sementara penerapan *work life balance* diyakini mampu menjaga keseimbangan psikologis pegawai agar tetap produktif. Namun, hubungan keduanya dengan kinerja tidak sepenuhnya sederhana, mengingat adanya *burnout* yang dapat berperan sebagai variabel mediasi dengan hasil penelitian yang masih inkonsisten. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Monday blues* berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah *Monday blues* berpengaruh terhadap *burnout*?
4. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *burnout*?
5. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah *burnout* memediasi hubungan antara *Monday blues* dan kinerja pegawai?
7. Apakah *burnout* memediasi hubungan antara *work life balance* dan kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *Monday blues* terhadap kinerja pegawai.

2. Menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *Monday blues* terhadap *burnout*.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *burnout*.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh *burnout* terhadap kinerja pegawai.
6. Menguji dan menganalisis apakah *burnout* memediasi hubungan antara *Monday blues* dan kinerja pegawai.
7. Menguji dan menganalisis apakah *burnout* memediasi hubungan antara *work life balance* dan kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan literatur dalam bidang perilaku organisasi, khususnya mengenai pengaruh *Monday blues* dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga memberikan wawasan mengenai peran *burnout* sebagai variabel mediasi yang dapat memperjelas mekanisme hubungan antara faktor psikologis dan kinerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya serta mendorong pengembangan teori-teori baru terkait stres kerja, keseimbangan hidup, dan performa kerja, terutama dalam konteks pemerintah.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen sumber daya manusia dalam merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan psikologis pegawai. Organisasi dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk mengurangi dampak *Monday blues*,

meningkatkan *work life balance*, serta mendeteksi tanda-tanda *burnout* sejak dini. Dengan demikian, perusahaan dapat menjaga produktivitas, loyalitas, dan efektivitas kinerja pegawai secara berkelanjutan.

2. Bagi Masyarakat Umum

Lebih jauh, penelitian ini memberi pemahaman tentang pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kesadaran ini diharapkan mendorong pegawai lebih proaktif dalam mengelola kondisi psikologis mereka, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih sehat, yang pada akhirnya berdampak positif tidak hanya bagi individu, tetapi juga keluarga dan komunitas.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini berkontribusi dalam memperluas wawasan teoritis mengenai pengaruh *Monday blues* dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai dengan *burnout* sebagai variabel mediasi. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi pengembangan studi selanjutnya yang berfokus pada faktor psikologis di tempat kerja, khususnya dalam konteks instansi pemerintah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

Pada sub bab ini, peneliti menyajikan tinjauan komprehensif terhadap landasan empiris yang menjadi dasar penelitian tentang hubungan antara *Monday blues* dan *work life balance*, serta peran *burnout* sebagai mediasi. Kajian empiris ini bertujuan untuk mengidentifikasi kesenjangan penelitian-penelitian sebelumnya sekaligus menjadi pijakan yang kuat dalam merumuskan hipotesis. Oleh karena itu, peneliti akan memaparkan penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian, Nama & Tahun	Obyek Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Departemen Teknik Pt. Pelindo Marine Service Surabaya Melalui <i>Burnout</i> sebagai Variabel Intervening Devi Fatma Priyantika., 2018 (Priyantika, 2018)	Pegawai perusahaan departemen Teknik Surabaya	-Pendekatan kuantitatif dengan metode wawancara dan angket, dengan sampel sebanyak 42 pegawai dengan pengukuran skala likert -Analisis data menggunakan SmartPLS 3.0 dengan Teknik analisis	- Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i> - <i>Burnout</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai - Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai

			<i>Partial Least Square (PLS)</i>	
2	<i>The Monday Effect Revisited: A Diary and Sleep Actigraphy Study</i> (Elfering et al. 2020a)	Pegawai penuh waktu pada organisasi pengembangan perangkat lunak dan konseling di Swiss	<ul style="list-style-type: none"> - Pendekatan kuantitatif dengan studi lapangan (<i>field study</i>) - Pengumpulan data melalui actigraphy dan kuesioner harian dengan sampel 40 pegawai - Analisis data menggunakan regresi multilevel (MLwiN & SPSS) 	<ul style="list-style-type: none"> - Kegagalan kognitif di tempat kerja lebih tinggi pada hari Senin dibandingkan hari kerja lainnya. - Stres sosial di tempat kerja dan latensi tidur yang tertunda berkontribusi terhadap peningkatan kegagalan kognitif pada hari Senin. - Durasi tidur tidak berpengaruh signifikan, namun kualitas tidur dan stres kerja berperan dalam munculnya efek Senin (<i>Monday Blues</i>)
3	Pengaruh <i>Work life Balance</i> terhadap	Pegawai perusahaan	-Penelitian kuantitatif,	<i>Work life balance</i>

	<p>Kinerja Pegawai yang di Mediasi Komitmen Organisasi</p> <p>Badrianto, Y. & Ekhsan, M., 2021</p> <p>(Badrianto & Ekhsan, 2021)</p>	<p>yang spesialisasi produksi peralatan elektronik</p>	<p>dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 50 responden menggunakan metode sampel jenuh</p> <p>- Analisis data menggunakan perangkat lunak SmartPLS</p>	<p>memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>
4	<p>Peran <i>Work life Balance</i> dan Motivasi Ekstrinstik Terhadap Kinerja Pegawai Perempuan</p> <p>(Rahmawati et al. 2021)</p>	<p>Pegawai wanita UMKM Pengolahan Kepiting di Desa Kedalon Batangan Pati</p>	<p>- Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara</p> <p>- Teknik pengambilan sampel menggunakan <i>Sensus Sampling</i></p> <p>- Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 26</p>	<p><i>Work life balance</i> memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai</p>

5	Peran <i>Burnout</i> sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Hidayati et al., 2022)	Pegawai Perusahaan Patco Elektronik Teknologi di Bekasi Jawa Barat	- Pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala likert - Analisis data dilakukan dengan Smart PLS 3.0	Stres kerja & <i>burnout</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka terbukti bahwa <i>burnout</i> tidak memediasi stres kerja terhadap kinerja pegawai
6	Pengaruh <i>Work life Balance</i> Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan) Arifin, M. & Muharto, A., 2022 (Arifin & Muharto, 2022)	Pegawai perusahaan distribusi air minum dalam kemasan	- Metode deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan analisa regresi linier sederhana sebagai teknik analisa data, dengan jumlah responden sejumlah 40 orang	<i>Work life balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
7	Peran <i>Burnout</i> sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ryani Dhyan Parashakti, & Muhamad Ekhsan., 2022	Pegawai Perusahaan di sektor manufaktur bidang otomotif di DKI Jakarta	- Pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan 81 responden - Teknik pengolahan	- Stress Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai - Stress Kerja berpengaruh

	(Parashakti & Ekhsan, 2022)		data menggunakan Smart PLS	positif signifikan terhadap <i>burnout</i> - <i>Burnout</i> berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai - Stress kerja & kinerja pegawai berpengaruh positif tidak signifikan terhadap <i>burnout</i> , yang artinya <i>burnout</i> tidak memediasi hubungan stress kerja dengan kinerja pegawai
8	Pengaruh <i>Work From Home</i> dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Pegawai PT. Samudera Mulia Abadi Manado Thessalonica G.M. Kumajas, Riane Johnly Pio, &	Pegawai PT. Samudera Mulia Abadi Manado yang bekerja dari rumah	-Pendekatan kuantitatif dengan sampel 62 responden - Teknik pengambilan sampel dengan Teknik	<i>Burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Samudera Mulia Abadi Manado

	Sandra Asaloei., 2023 (Kumajas et al., 2023)		<i>Purposive Sampling</i> - Analisis data menggunakan <i>Partial Least Square (PLS)</i>	
9	Peran Mediasi dalam Pengaruh <i>Emotional Exhaustion</i> dan <i>Work Overload</i> Terhadap <i>Job Performance</i> PNS Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu (Rambe & Pareke, 2024)	Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada pemerintah daerah Provinsi Bengkulu	- Penelitian menggunakan metode kuantitatif - Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner melalui google form dengan 120 responden - Analisis data dengan pendekatan struktural Equation Model (SEM) menggunakan SmartPLS 4	- <i>Emotional Exhaustion</i> dan <i>Work Overload</i> secara signifikan berkontribusi tinggi terhadap munculnya <i>Burnout</i> - <i>Burnout</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Job Performance</i> - <i>Burnout</i> terbukti memediasi secara signifikan dalam pengaruh <i>Emotional Exhaustion</i> dan <i>Work Overload</i> terhadap <i>Job Performance</i>

10	<p><i>Exploring the Impact of 'Monday Blues' on Burnout Levels among Orthopedic Residents: A Study at Tertiary Care Medical College</i></p> <p>Shukla, R., Verma, N. S., Jain, M., & Jain, P., 2024</p> <p>(Shukla et al. 2024a)</p>	<p>Dokter residen ortopedi di Institut Ilmu Kedokteran Sri Aurobindo dan Institut Pascasarjana, Indore, India</p>	<p>- Penelitian kuantitatif dengan metode survey</p> <p>- Data dikumpulkan melalui kuisioner</p> <p>- Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan diuji menggunakan ANOVA satu arah (one-way ANOVA)</p>	<p><i>Monday Blues</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i> kerja dan <i>burnout</i> pasien, tetapi tidak signifikan terhadap <i>burnout</i> personal</p>
11	<p><i>What Instigates the Feeling of Monday Blues Among Employees</i></p> <p>Anjali Joshi, Vaishali Patil, & Prachi Nagwekar., 2024</p> <p>(Joshi et al., 2024)</p>	<p>Pegawai perusahaan dari berbagai sektor industri di daerah Mumbai, India</p>	<p>- Penelitian kuantitatif dengan 50 responden</p> <p>- Teknik analisis menggunakan teknik analisis regresi linier</p>	<p>- Motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Monday Blues</i></p> <p>- Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Monday Blues</i></p>

				- Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Monday Blues</i>
12	Gambaran Kejenuhan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian Daerah (BKD) (Lestari et al., 2025)	Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD)	- Pendekatan kualitatif dengan studi fenomenologi - Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dan observasi	-ASN mengalami kejenuhan kerja akibat beban kerja, tekanan psikologis, pekerjaan monoton, dan kurangnya penghargaan - <i>Burnout</i> berdampak pada penurunan motivasi, produktivitas dan potensi kinerja pegawai
13	<i>The Influence of Work life balance and Burnout on Job Satisfaction among Civil Servants at the Gang Sehat Community Health Center in Pontianak City</i> (Rifqi & Ahmadia, 2025)	Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di UPT Puskesmas Gang Sehat Kota Pontianak	-Pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif -Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh	- <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja - <i>Burnout</i> berpengaruh negatif namun tidak

			<ul style="list-style-type: none"> - Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan wawancara - Analisis data menggunakan SPSS 	signifikan terhadap kepuasan kerja
14	<p><i>The Impact of Burnout and Work–Life Balance on the Performance of State Civil Apparatus: A Case Study at BKPSDM Pematangsiantar City</i></p> <p>(Damanik et al., 2025)</p>	Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di BKPSDM Kota Pematangsiantar	<ul style="list-style-type: none"> - Pendekatan kuantitatif dengan Teknik sampling jenuh menggunakan kuisisioner skala Likert, jumlah responden sebanyak 41 orang - Data dianalisis menggunakan SPSS versi 29 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Burnout</i> berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja ASN - <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN
15	<p><i>Is Burnout a Missing Link? Exploring the Relationship between Work life balance and Job Satisfaction</i></p> <p>Hanuna Shafariah & Abdul Gofur, (2025)</p>	Pegawai di dua perusahaan yaitu retail dan jasa di Jakarta	<ul style="list-style-type: none"> -Pendekatan kuantitatif dengan <i>stratified proportionate random sampling</i> -Analisis data menggunakan PROCESS 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Work Life Balance</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>burnout</i> - <i>Work Life Balance</i> berpengaruh

	(Shafariah & Gofur, 2025a)		Macro SPSS model 4	positif signifikan terhadap kepuasan kerja - <i>Burnout</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja - <i>Burnout</i> terbukti memediasi secara parsial hubungan <i>work life balance</i> terhadap kepuasan kerja
--	----------------------------	--	--------------------	---

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan (2021b) mengkaji pengaruh work life balance terhadap kinerja pegawai yang dimediasi komitmen organisasi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin & Muharto (2022) yang mengkaji pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai, namun tidak mempertimbangkan *burnout* sebagai variabel mediasi. Penelitian yang dilakukan oleh Shukla et al. (2024a) mengkaji pengaruh *Monday blues* terhadap *burnout*, tanpa mempertimbangkan variabel bebas lainnya seperti *work life balance* dan *burnout* sebagai variabel mediasi. Selain itu, penelitian oleh Hidayati & Ekhsan (2022) dan Parashakti & Ekhsan (2022) memiliki kesamaan yaitu membahas peran *burnout* sebagai mediasi pada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaannya penelitian-penelitian tersebut hanya menggunakan satu variabel bebas saja, yaitu stres

kerja. Sementara itu, penelitian Priyantika (2018) membahas hubungan stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui *burnout* sebagai variabel intervening.

Berbeda dari penelitian-penelitian tersebut, penelitian ini menggabungkan kedua variabel independen, yaitu *Monday blues* dan *work life balance* dalam satu konsep penelitian untuk menguji dan menganalisis peran *burnout* sebagai mediasi terhadap kinerja pegawai. Sejauh ini, penelitian yang secara bersamaan mengkaji pengaruh *Monday blues* dan *work life balance* dalam satu kerangka penelitian masih terbatas pada demografi tertentu. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan literatur dan memperluas pemahaman mengenai hubungan variabel-variabel yang telah dipaparkan.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Grand Theory

2.2.1.1 Resource Based View Theory

Teori *Resource Based View* pertama kali dipelopori oleh Wernerfelt (1984) dalam karyanya yang berjudul “*A Resource-based view of the firm*” dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Barney (1991) “*Firm Resource and Sustained Competitive Advantage*” yang menjelaskan bahwa sumber daya perusahaan membantu perusahaan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan. Teori *Resource-Based View* (RBV) berfokus pada identifikasi, pengelolaan, dan pemanfaatan sumber daya, serta kapabilitas yang dimiliki organisasi. Perusahaan dapat mengendalikan berbagai sumber daya internal, seperti aset, kapabilitas, proses organisasi, hingga pengetahuan, untuk memastikan strategi yang telah dirumuskan dapat dijalankan secara efektif (Adolph, 2016).

Teori *Resource Based View* menjelaskan bahwa perusahaan dapat mencapai keunggulan persaingan yang berkelanjutan dengan mengoptimalkan strategi yang memanfaatkan kekuatan internal mereka dengan merespon peluang di lingkungan sekitar, dan menetralkan ancaman

eksternal serta menghindari kelemahan internal. Dalam upaya meningkatkan nilai perusahaan, perhatian tidak hanya difokuskan pada aspek ekuitas, tetapi juga pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti budaya organisasi, kompetensi, dan kondisi lingkungan kerja.

2.2.1.2 Model *Resource-Based View* (RBV)

Resource Based View (RBV) menitikberatkan pada pemanfaatan sumber daya dan kapabilitas internal perusahaan yang berkaitan erat dengan pengambilan keputusan strategis. Teori ini berangkat dari dua asumsi utama:

1. Perusahaan dalam suatu industri atau kelompok dapat bersifat heterogen berdasarkan sumber daya strategis yang mereka miliki dan kendalikan;
2. Sumber daya tersebut tidak selalu dapat berpindah secara sempurna antarperusahaan, sehingga heterogenitas sumber daya dapat bertahan dalam jangka waktu lama.

Teori *Resource-Based View* (RBV) menjelaskan bahwa keunggulan kompetitif organisasi bergantung pada kemampuan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya internal yang dimiliki. Sumber daya tersebut meliputi seluruh aset, kapabilitas, proses organisasi, atribut perusahaan, informasi, dan pengetahuan yang berada di bawah kendali institusi. Dalam konteks instansi pemerintah, sumber daya manusia merupakan komponen strategis yang menentukan keberhasilan program dan inovasi pendidikan vokasi. Sebagai lembaga yang menghasilkan jasa dan SDM berkualitas, kinerja pegawai menjadi aset utama. Berdasarkan teori *Resource-Based View* (RBV), SDM yang unggul merupakan keunggulan kompetitif yang bernilai dan perlu dijaga kualitas serta kesejahteraannya.

Melalui perspektif RBV, kinerja pegawai dipandang sebagai bentuk keluaran (*output*) dari pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Apabila pegawai mampu mengelola kondisi psikologisnya,

menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work life balance*), serta menghindari kelelahan emosional (*burnout*), maka mereka dapat berkontribusi optimal terhadap pencapaian kinerja organisasi. Sebaliknya, fenomena *Monday blues*, yang mencerminkan penurunan motivasi dan semangat kerja di awal minggu, dapat menjadi hambatan dalam pemanfaatan potensi sumber daya manusia secara maksimal.

2.2.1.3 Teori Stres Lingkungan (*Environment Stress Theory*)

Teori Stres Lingkungan merupakan penerapan konsep stres dalam konteks lingkungan. Teori ini dikembangkan oleh Lazarus dan Cohen (1977) dalam buku *Human Behavior and Environment: Advances in Theory and Research* (1977). Berdasarkan model *input–process–output*, teori ini menyoroti tiga pendekatan utama terhadap stres, yaitu stres sebagai *stressor*, stres sebagai respon atau reaksi, dan stres sebagai suatu proses. Dengan demikian, stres mencakup tiga komponen utama: stressor, proses, dan respon.

Stressor adalah sumber tekanan atau stimulus yang mengancam kesejahteraan individu, seperti kebisingan, suhu panas, atau tingkat kepadatan tinggi. Respon stres mencakup reaksi emosional, kognitif, fisiologis, dan perilaku seseorang terhadap stressor tersebut. Sementara itu, proses stres menggambarkan interaksi antara sumber tekanan dan kapasitas individu dalam menghadapinya. Artinya, stres tidak hanya dilihat sebagai sumber tekanan atau reaksi terhadapnya, tetapi juga mencakup hubungan dinamis antara keduanya (Prawitasari, 1989).

Interaksi antara karakteristik lingkungan dan karakteristik individu menentukan sejauh mana situasi tertentu akan menimbulkan stres. Misalnya, suhu udara panas dapat menurunkan kinerja bagi sebagian orang, tetapi tidak berpengaruh bagi mereka yang terbiasa hidup di daerah bersuhu tinggi.

Menurut Selye (1951), terdapat tiga tahapan stres, yaitu tahap alarm (reaksi tanda bahaya), tahap resistensi, dan tahap kelelahan.

1. Tahap alarm merupakan reaksi awal tubuh terhadap ancaman, di mana sistem tubuh mempersiapkan diri untuk melawan atau menghindar, ditandai dengan meningkatnya detak jantung, tekanan darah, dan sekresi adrenalin.
2. Tahap resistensi adalah fase di mana individu berusaha menyesuaikan diri terhadap stressor. Pada tahap ini, peran kognisi menjadi penting, karena individu melakukan penilaian kognitif terhadap situasi (Prawitasari, 1989). Penilaian ini terdiri atas penilaian primer, yaitu evaluasi apakah situasi dianggap mengancam atau menantang, dan penilaian sekunder, yaitu evaluasi terhadap sumber daya yang dimiliki individu, baik fisik, psikologis, sosial, maupun material.
3. Tahap kelelahan terjadi ketika upaya koping tidak lagi efektif dalam mengatasi tekanan, dan energi individu telah terkuras habis.

Berdasarkan hasil penilaian tersebut, individu akan memilih strategi koping, yang dapat berupa tindakan langsung (*direct action*) seperti mencari informasi, menarik diri, atau menghentikan sumber stres, maupun pendekatan palliatif, yaitu upaya psikologis seperti rasionalisasi, meditasi, atau penilaian ulang terhadap situasi. Bila strategi koping berhasil, individu dianggap mampu beradaptasi, meskipun proses adaptasi ini tetap memerlukan pengorbanan energi dan sumber daya tertentu.

Dalam studi ini, Teori Stres Lingkungan (*Environmental Stress Theory*) menjelaskan bahwa stres muncul dari interaksi antara faktor lingkungan (*stressor*) dan kapasitas individu dalam merespons tekanan tersebut (Prawitasari, 1989). Dalam konteks dunia kerja, lingkungan yang penuh tuntutan, tekanan waktu, dan rutinitas yang monoton dapat menjadi stressor yang signifikan. Ketika kemampuan individu untuk mengelola stres

tidak sebanding dengan intensitas tekanan yang dialami, maka akan muncul dampak psikologis negatif seperti *burnout*, yakni kelelahan emosional, fisik, dan mental akibat stres yang berlangsung lama. Sementara itu, fenomena *Monday blues* dapat dipahami sebagai bentuk respon emosional jangka pendek terhadap transisi dari masa istirahat akhir pekan ke rutinitas kerja yang menekan. Berdasarkan teori ini, *Monday blues* muncul karena adanya ketidakseimbangan antara kebutuhan psikologis individu untuk relaksasi dengan tuntutan lingkungan kerja yang penuh tekanan, sedangkan *burnout* merupakan konsekuensi jangka panjang dari kegagalan individu dalam mempertahankan keseimbangan adaptif terhadap stressor lingkungan kerja tersebut.

2.2.1.4 Teori Peristiwa Afektif (*Affective Events Theory*)

Teori Peristiwa Afektif (*Affective Events Theory*) merupakan model teoretis yang banyak digunakan dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Teori ini dikembangkan oleh Howard M. Weiss dan Russell Cropanzano pada tahun 1996, dengan tujuan untuk menjelaskan bagaimana berbagai peristiwa yang terjadi di tempat kerja dapat memengaruhi emosi dan suasana hati pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja, komitmen organisasi, serta kepuasan kerja. Menurut model ini, terdapat hubungan erat antara faktor internal individu seperti kognisi, emosi, dan kondisi mental dengan reaksi afektif terhadap berbagai kejadian yang dialami di lingkungan kerja (Weiss & Cropanzano, 1996).

Affective Events Theory menekankan bahwa kejadian positif maupun negatif di tempat kerja, seperti tekanan pekerjaan, beban tugas, gaya kepemimpinan, kondisi ekonomi, hingga interaksi dengan rekan kerja, dapat memunculkan respons emosional yang berbeda pada setiap individu. Respons emosional tersebut tidak hanya bersifat sesaat, tetapi juga dapat menimbulkan dampak psikologis jangka panjang terhadap

kepuasan kerja, motivasi, dan performa pegawai. Dengan demikian, teori ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh emosional yang kuat terhadap perilaku dan sikap individu, sementara faktor eksternal di luar pekerjaan tidak menjadi fokus utama dari model ini.

Dalam konteks penelitian ini, *Affective Events Theory* (AET) memiliki relevansi yang kuat dengan fenomena *burnout* dan *Monday Blues*. Berdasarkan teori ini, berbagai peristiwa atau kejadian di tempat kerja, baik yang bersifat positif maupun negatif dapat memunculkan reaksi emosional tertentu yang memengaruhi perilaku, motivasi, dan kinerja pegawai (Weiss & Cropanzano, 1996). Ketika seorang pegawai terus-menerus menghadapi peristiwa negatif seperti tekanan kerja tinggi, konflik dengan rekan, atau kurangnya dukungan manajerial, maka emosi negatif yang terbentuk secara berulang akan menumpuk dan berkembang menjadi *burnout*, yaitu kondisi kelelahan emosional dan psikologis jangka panjang. Sementara itu, *Monday Blues* dapat dipahami sebagai bentuk respons afektif sementara yang muncul akibat perubahan suasana hati dari relaksasi akhir pekan menuju tekanan dan rutinitas kerja yang menuntut. Dengan demikian, melalui kerangka AET, *burnout* dipandang sebagai hasil akumulasi dari peristiwa afektif negatif yang berlangsung terus-menerus, sedangkan *Monday Blues* merupakan reaksi emosional jangka pendek yang dimulai pada awal pekan terhadap situasi kerja yang kurang menyenangkan.

2.2.2 Monday Blues

2.2.2.1 Pengertian Monday Blues

Monday blues adalah kondisi emosional negatif yang muncul pada hari Senin, ditandai dengan perasaan tidak bersemangat, malas, cemas, atau bahkan stres karena harus kembali bekerja setelah akhir pekan (Joshi et al., 2024). Perpindahan dari suasana santai di akhir pekan menuju tekanan

pekerjaan seringkali menyebabkan penurunan motivasi, semangat kerja, hingga munculnya keluhan psikis.

Monday blues adalah gangguan suasana hati yang cenderung terjadi setiap hari Senin, yang dapat mempengaruhi fokus, semangat, dan kinerja pegawai dalam mengawali minggu kerja (Elfering et al., 2020). *Monday blues* didefinisikan sebagai bentuk distress ringan yang sering kali dialami pekerja saat harus kembali ke pekerjaan setelah dua hari beristirahat, dan biasanya disertai perasaan berat untuk memulai pekerjaan.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *Monday blues* adalah suatu kondisi psikologis yang umum terjadi pada hari Senin, ditandai dengan perasaan tidak bersemangat, stres ringan, cemas, dan kurang termotivasi untuk bekerja, yang disebabkan oleh transisi dari masa istirahat akhir pekan menuju tuntutan pekerjaan di awal minggu. Kondisi ini dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan kesejahteraan pegawai.

Selain penjelasan dari teori-teori yang telah dipaparkan sebelumnya, *Monday blues* juga diatur dalam perspektif Islam. Islam mendorong umatnya untuk senantiasa bekerja dengan semangat, ikhlas, dan penuh tanggung jawab dalam setiap aktivitas, termasuk pekerjaan. Fenomena *Monday blues*, yang ditandai dengan rasa malas dan tidak bersemangat di awal pekan, sebenarnya bertentangan dengan nilai-nilai produktivitas dalam Islam. Sebagaimana yang termaktub dalam kitab suci Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا
أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ ۗ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا
طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebaikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah

Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.” (QS. Al Baqarah:286).

Tafsir Ibnu Katsir (2015) menerangkan bahwa Allah Maha Pengasih dan tidak membebani manusia melebihi kemampuan mereka. Setiap orang memperoleh pahala dari kebaikan yang diusahakan dan menanggung akibat dari keburukan yang dilakukan. Allah juga mengajarkan doa kepada orang beriman agar tidak dihukum karena lupa atau kesalahan yang tidak disengaja, tidak dibebani seperti umat terdahulu dengan syariat yang berat, serta tidak diberi ujian di luar kesanggupan. Selain itu, manusia diajarkan untuk memohon maaf, ampunan, dan rahmat Allah, serta berserah diri kepada-Nya sebagai pelindung dan penolong utama, dengan harapan diberi pertolongan dalam menghadapi segala kesulitan dan orang yang menentang kebenaran.

Dalam tafsir Al-Muyassar (2002), ajaran agama Allah itu mudah, tidak ada unsur kesulitan di dalamnya. Allah tidak menuntut dari hamba-hambanya sesuatu yang tidak mereka sanggupi. Barangsiapa yang mengerjakan kebajikan, maka akan memperoleh ganjaran baik, dan barangsiapa yang berbuat keburukan, maka akan memperoleh balasan yang buruk. Wahai tuhan kami, jangan Engkau menyiksa kami jika kami lupa terhadap sesuatu yang Engkau wajibkan atas kami atau kami berbuat salah dengan melakukan sesuatu yang Engkau larang untuk dikerjakan. Wahai tuhan kami janganlah Engkau bebani kami dengan amalan-amalan yang berat yang telah Engkau bebani kepada umat-umat yang berbuat maksiat sebelum kami sebagai hukuman bagi mereka. Wahai tuhan kami, janganlah Engkau membebani kepada kami perkara yang kami tidak mampu memikulnya, baik dalam bentuk perintah-perintah syariat dan

musibah musibah. Dan hapuskanlah dosa-dosa kami dan tutuplah kekurangan-kekurangan kami dan sudilah berbuat baik kepada kami. Engkau adalah penguasa urusan kami dan pengaturnya. maka tolonglah kami menghadapi orang-orang yang mengingkari agama-Mu dan mengingkari keesaan-Mu serta mendustakan nabi-Mu, Muhammad sholallohu alaihi wasallam, dan jadikanlah kesudahan yang baik bagi kami di hadapan mereka di dunia dan akhirat.

Ayat tersebut menerangkan bahwa seorang mukmin tidak boleh bersikap lemah dan larut dalam kesedihan ketika menghadapi tekanan atau kesulitan, karena iman menjadi sumber kekuatan dan kemuliaan derajatnya. Ayat ini turun untuk membangkitkan kembali semangat kaum Muslim agar tidak kehilangan motivasi setelah mengalami kegagalan, serta menegaskan bahwa optimisme dan keteguhan hati adalah bagian dari konsekuensi keimanan. Oleh karena itu, ayat ini menekankan pentingnya menjaga kekuatan mental, tidak putus asa, dan tetap percaya diri dalam menjalankan tanggung jawab, termasuk dalam konteks pekerjaan (Khuluq dkk., 2024).

Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: *الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَيَّ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ، وَفِي كُلِّ خَيْرٍ، إِحْرَصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِزْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ، وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ: لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَذَا وَكَذَا، وَلَكِنْ قُلْ: قَدَرُ اللَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ، فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ*

Artinya: Dari Abu Hurairah Radhiyallahu anhu, beliau berkata, Rasûlullâh Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda, *"Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai Allâh Azza wa Jalla daripada Mukmin yang lemah; dan pada keduanya ada kebaikan. Bersungguh-sungguhlah untuk mendapatkan apa yang bermanfaat bagimu dan mintalah pertolongan kepada Allâh (dalam segala urusanmu) serta janganlah sekali-kali engkau merasa lemah. Apabila engkau tertimpa musibah, janganlah engkau berkata, Seandainya aku berbuat demikian, tentu tidak akan begini dan begitu, tetapi katakanlah, Ini telah ditakdirkan Allâh, dan Allâh berbuat apa saja yang Dia kehendaki, karena ucapan seandainya akan membuka (pintu) perbuatan syaitan".* (Muslim, 2664)

Hadits ini shahih, diriwayatkan oleh Muslim (no. 2664), menekankan agar seorang mukmin selalu kuat, bersemangat, dan tidak lemah. Orang *mukmin* yang kuat lebih baik dan lebih dicintai Allah daripada mukmin yang lemah, mengajarkan pentingnya kekuatan iman, semangat, dan keteguhan dalam menjalani hidup. Seorang mukmin dituntut untuk bersungguh-sungguh meraih manfaat, memohon pertolongan Allah, dan tidak bersikap lemah. Dalam konteks *Monday blues*, hadits ini memberi dorongan agar seorang Muslim tidak larut dalam rasa malas atau lemah, tetapi tetap menjaga motivasi, ikhtiar, dan keteguhan hati agar lebih produktif dan bernilai ibadah (Suriyati dkk., 2022).

2.2.2.2 Indikator *Monday Blues*

Menurut Elfering et al. (2020), terdapat beberapa indikator dari *Monday Blues*, yaitu:

a. *Sleep Quality* (Kualitas Tidur)

Individu yang mengalami *Monday blues* umumnya mengalami kualitas tidur yang buruk pada malam sebelum Senin, seperti kesulitan untuk tertidur (*sleep latency*) dan waktu istirahat yang lebih singkat. Kondisi ini sering terjadi karena aktivitas di waktu libur pada hari Minggu menyebabkan tubuh merasa lelah, sementara waktu istirahat tidak cukup untuk memulihkan energi secara penuh. Selain itu, transisi dari suasana akhir pekan yang santai ke rutinitas kerja yang menuntut memperparah situasi. Akibatnya, individu merasa lelah secara fisik dan mental, kesulitan menyesuaikan diri kembali dengan tuntutan pekerjaan, dan menunjukkan penurunan antusiasme dan motivasi saat memulai pekerjaan pada hari Senin.

b. *Work Environment* (Lingkungan Kerja)

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat memengaruhi munculnya *Monday blues*. Ketika suasana kerja tidak mendukung, misalnya tekanan pekerjaan yang tinggi, hubungan sosial

yang kurang harmonis antar rekan kerja, serta komunikasi yang kaku dengan atasan, maka pegawai cenderung merasa tidak nyaman untuk memulai minggu kerja. Setelah melewati akhir pekan yang identik dengan waktu santai dan kebebasan pribadi, peralihan mendadak menuju lingkungan yang penuh tuntutan dan tanggung jawab sering kali memunculkan perasaan cemas, atau bahkan stres. Ketidakharmonisan di tempat kerja juga dapat memperkuat perasaan negatif tersebut, terutama jika lingkungan kerja tidak memberikan dukungan emosional dan apresiasi atas kinerja. Menurut Rai & Lakshmypriya (2019), kondisi kerja yang kaku dan kurang fleksibel berpotensi memperburuk suasana hati pegawai pada hari Senin. Akibatnya, individu menjadi kurang bersemangat, sulit fokus, dan merasa terbebani sejak awal minggu, yang menandakan munculnya gejala *Monday blues* dalam konteks lingkungan kerja yang tidak kondusif.

c. *Motivation to Work* (Motivasi untuk Bekerja)

Penurunan motivasi kerja merupakan ciri paling jelas dari *Monday blues*. Setelah dua hari beristirahat atau menikmati waktu luang di akhir pekan, banyak pegawai mengalami perasaan enggan untuk kembali ke rutinitas kerja yang padat. Menurut Rai & Lakshmypriya (2019), motivasi kerja pegawai cenderung berada pada titik terendah di pagi hari, terutama pada hari Senin, karena individu memerlukan waktu untuk beradaptasi kembali ke lingkungan yang penuh tekanan. Kondisi ini ditandai dengan munculnya rasa kurang antusias, kesulitan fokus, dan keinginan untuk menunda pekerjaan. Transisi dari suasana santai menuju pekerjaan yang menuntut tanggung jawab tinggi menimbulkan kejenuhan dan penurunan dorongan internal untuk bekerja secara optimal. Dampaknya, produktivitas awal minggu menjadi rendah dan pegawai memerlukan waktu adaptasi lebih lama sebelum kembali mencapai performa normal.

d. *Work Stress* (Stres Kerja)

Stres kerja di awal minggu juga menjadi indikator kuat dari *Monday blues*. Menurut Rai & Lakshmypriya (2019), tingkat stres pegawai cenderung meningkat pada hari Senin akibat akumulasi beban kerja, tekanan dari atasan, dan kurangnya kesiapan mental menghadapi rutinitas baru. Setelah akhir pekan yang digunakan untuk beristirahat, individu sering kali merasa belum siap secara psikologis untuk kembali berhadapan dengan tanggung jawab pekerjaan. Hal ini menimbulkan gejala seperti mudah lelah, sulit berkonsentrasi, hingga kelelahan emosional. Dalam beberapa kasus, stres kerja ini juga menyebabkan *cognitive failure* atau kesalahan kecil karena menurunnya fokus dan kewaspadaan. Ketika tekanan pekerjaan tidak diimbangi dengan dukungan sosial atau waktu adaptasi yang memadai, stres di awal minggu dapat menurunkan motivasi, memperburuk suasana hati, serta menghambat produktivitas kerja. Dengan demikian, stres kerja menjadi aspek psikologis penting yang menjelaskan mengapa fenomena *Monday blues* begitu kuat dirasakan di awal minggu kerja.

2.2.3 Work Life Balance

2.2.3.1 Pengertian Work Life Balance

Work life balance merupakan suatu konsep yang menjelaskan bagaimana individu mengatur dan menyeimbangkan tuntutan antara lingkungan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, termasuk keluarga, agar tercipta keseimbangan yang harmonis (Clark, 2000). Konsep ini pertama kali muncul di Inggris pada tahun 1970-an sebagai respons terhadap meningkatnya ketidakpedulian pekerja terhadap kehidupan pribadinya akibat tekanan dan tuntutan pekerjaan. Pada saat itu, banyak pegawai lebih memfokuskan waktu dan energinya untuk mengejar tujuan organisasi sehingga mengabaikan kesejahteraan pribadi dan keluarganya.

Work life balance merupakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja. Dalam pandangan pegawai, *work life balance* merupakan pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga, sedangkan dalam pandangan perusahaan, *work life balance* merupakan tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana pegawai dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja (Lingga, 2020). Menurut Greenhaus & Allen (2011), *work life balance* adalah sejauh mana seseorang dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara seimbang tanpa mengganggu urusan antar keduanya. Menurut Weerakkody & Mendis (2017), *work life balance* adalah usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk menyesuaikan pola kerja dari pegawai agar dapat menjalankan urusan tanggung jawab mereka di rumah dengan pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan agar bisa jalan seimbang.

Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah suatu kondisi di mana individu mampu mengatur dan menyeimbangkan tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara harmonis. Keseimbangan ini mencakup kepuasan, kenyamanan, serta kemampuan dalam menjalankan peran ganda tanpa mengorbankan salah satu aspek kehidupan. *Work life balance* bertujuan untuk menciptakan kualitas hidup yang lebih baik, meningkatkan kesejahteraan individu, serta mendukung produktivitas dan kinerja yang optimal.

Selain penjelasan berdasarkan teori-teori konvensional, *work life balance* juga diatur dalam kitab suci Al-Qur'an, berdasarkan pada firman Allah dalam Surah Ghafir ayat 61 sebagai berikut:

اللَّهُ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ لِتَسْكُنُوا فِيهِ وَالنَّهَارَ مُبْصِرًا ۗ إِنَّ اللَّهَ لَذُو فَضْلٍ عَلَى النَّاسِ

وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَشْكُرُونَ ٦١

Artinya: “ Allahlah yang menjadikan malammu agar kamu beristirahat di dalamnya (dan menjadikan) siang terang-benderang (agar kamu bekerja). Sesungguhnya Allah benar-benar memiliki karunia (yang dilimpahkan) kepada manusia, tetapi kebanyakan manusia tidak bersyukur.(Q.S Ghafir : 61)

Ibnu Katsir (2000) menerangkan bahwa Allah Swt. berfirman, menyebutkan karunia-Nya yang telah Dia limpahkan kepada hamba-hamba-Nya, bahwa Dia telah menjadikan bagi mereka malam hari yang dijadikan oleh mereka sebagai waktu untuk istirahat dan menenangkan diri setelah menjalani kesibukan mencari penghidupan di siang hari (Kementrian Urusan Islam Arab Saudi, 2002). Dan Dia telah menjadikan siang hari terang benderang agar mereka dapat melakukan kegiatan padanya seperti bepergian, bekerja, dan kegiatan-kegiatan lainnya. Selanjutnya dalam tafsir Al-Muyassar (2002) menjelaskan bahwa hanya Allah semata yang menjadikan malam untuk kalian agar kalian bisa tenang di dalamnya dan mengambil jatah istirahat dengan baik, dan Allah menjadikan siang bersinar sehingga kalian bisa mencari penghidupan kalian. Sesungguhnya Allah benar-benar memiliki karunia yang besar atas manusia, akan tetapi kebanyakan dari mereka tidak mensyukuri Allah dengan menaati-Nya dan mengikhlaskan ibadah hanya kepada-Nya.

Ayat ini menunjukkan bahwa Islam menempatkan malam sebagai waktu istirahat dan siang sebagai waktu kerja, sehingga secara tekstual Allah menciptakan sebuah keseimbangan ritme hidup (*work life balance*) sebagai bagian dari karunia-Nya bagi manusia. Penciptaan dua kondisi waktu ini dapat menjadi dasar spiritual dalam memahami pentingnya pengaturan ritme kehidupan antara kerja dan istirahat (Rodiyah, 2025). Sebagaimana penggalan hadits Riwayat Rasulullah SAW bersabda;

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ مُقَاتِلٍ، أَخْبَرَنَا عَبْدُ اللَّهِ، أَخْبَرَنَا الْأَوْزَاعِيُّ، قَالَ حَدَّثَنِي يَحْيَى بْنُ أَبِي كَثِيرٍ، قَالَ حَدَّثَنِي أَبُو سَلَمَةَ بْنُ عَبْدِ الرَّحْمَنِ، قَالَ حَدَّثَنِي عَبْدُ اللَّهِ بْنُ عَمْرٍو بْنِ الْعَاصِ، قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ " يَا عَبْدَ اللَّهِ أَمَّ أُخْبِرَ أَنَّكَ تَصُومُ النَّهَارَ وَتَقُومُ اللَّيْلَ ". قُلْتُ بَلَى يَا رَسُولَ اللَّهِ. قَالَ " فَلَا تَفْعَلْ، صُمْ وَأَفْطِرْ، وَفُمْ وَتَمَّ، فَإِنَّ لِحَسَدِكَ عَلَيْكَ حَقًّا، وَإِنَّ لِعَيْنِكَ عَلَيْكَ حَقًّا، وَإِنَّ لِرَوْحِكَ عَلَيْكَ حَقًّا "

Artinya: Rasulullah SAW bersabda, "Wahai Abdullah! Bukankah aku telah dibentuk agar engkau berpuasa sepanjang hari dan salat sepanjang malam?" Aku menjawab, "Ya, wahai Rasulullah SAW!" Beliau bersabda, "Jangan lakukan itu! Berpuasalah di waktu-waktu tertentu dan tinggalkanlah di waktu-waktu lain; berdirilah untuk salat di malam hari dan tidurlah di malam hari. Tubuhmu memiliki hak atas dirimu, matamu memiliki hak atas dirimu, dan istrimu memiliki hak atas dirimu." (Sahih al-Bukhari, 5199)

Hadits riwayat al-Bukhari dan Muslim tersebut menekankan pentingnya keseimbangan dalam ibadah. Rasulullah SAW melarang sikap berlebihan karena ibadah yang baik harus berkualitas dan tetap memperhatikan hak tubuh, keluarga, dan kewajiban lainnya. Prinsip moderasi ini menjadi teladan dalam menjaga keseimbangan hidup agar semua aspek dapat terpenuhi dengan baik (Pardi dkk., 2025).

2.2.3.2 Indikator *Work Life Balance*

Menurut Lingga (2020) & Sugiono (2018), mengatakan bahwa terdapat beberapa indikator dari *work life balance* yaitu:

a. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Time Balance ini menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan melakukan aktivitas di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dalam instansi dan perannya dalam kehidupan pribadi tersebut, misalnya seorang pegawai selain bekerja juga membutuhkan waktu untuk liburan, menyediakan waktu bersama keluarga dan juga berkumpul dengan teman.

b. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Dalam konteks ini, *Involvement Balance* merujuk pada keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen pegawai yang seimbang dalam pekerjaan dan keluarganya. Keseimbangan yang melibatkan pegawai dalam dirinya seperti keterlibatan pegawai untuk bekerja dan dalam kehidupan pribadinya.

c. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Satisfaction Balance menunjukkan tingkat kepuasan pegawai dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Pegawai yang merasakan kepuasan memiliki kenyamanan dalam keterlibatannya pada pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi pegawai tersebut.

2.2.4 Kinerja Pegawai

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menurut Sugiono (2018) adalah suatu hasil pekerjaan yang telah dilakukan seorang individu atau kelompok yang berkontribusi dalam membantu perkembangan dan kemajuan perusahaan. Hal serupa juga diungkapkan oleh Barsah (2018), kinerja pegawai merupakan suatu pencapaian kerja individu atau kelompok yang berdasarkan tugas serta tanggung jawab yang diemban pegawai dalam periode waktu tertentu. Penelitian oleh Arifin & Muharto (2022) menjelaskan kinerja pegawai sebagai hasil dari pekerjaan yang telah dikerjakan oleh pegawai didalam suatu organisasi dalam hal ini secara kualitas dan atau kuantitas yang merupakan hasil untuk memenuhi apa yang telah ditentukan oleh perusahaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. Selain penjelasan berdasarkan teori-teori yang telah dipaparkan, Kinerja pegawai juga diatur dalam kitab suci Al-Qur'an,

berdasarkan pada firman Allah dalam Surah At-Taubah ayat 105 sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Kata (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu dikerjakan.”(Q.S At-Taubah : 105)

Ibnu Katsir (2000) menjelaskan bahwa hal ini merupakan ancaman dari Allah terhadap orang-orang yang menentang perintah-perintah-Nya, bahwa amal perbuatan mereka kelak akan ditampilkan di hadapan Allah ﷻ dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin. Tafsir Al-Muyassar (2002) menjelaskan, dan katakanlah (wahai nabi), kepada orang-orang yang telah ikut berjihad, "berbuatlah kalian karena Allah dengan apa yang Dia ridoi dari ketaatan kepada-Nya, dan menunaikan kewajiban-Nya dan menjauhi maksiat kepada-Nya, maka Allah akan melihat amal kalian, begitu pula rasul-Nya dan kaum mukminin, dan jati diri kalian akan menjadi jelas urusan kalian. Dan kalian akan dikembalikan pada hari kiamat kepada dzat yang mengetahui perkara rahasia dan perkara nyata dari kalian, lalu Dia akan memberitakan kepada kalian tentang apa yang dahulu kalian kerjakan.

Ayat tersebut dipahami sebagai perintah untuk bekerja dengan kesadaran bahwa setiap amal akan dilihat oleh Allah SWT, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin serta akan dipertanggungjawabkan kelak. Implementasinya dalam kinerja pegawai tercermin pada sikap ikhlas, jujur, konsisten, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas sesuai prosedur yang telah ditetapkan (Mela dan Zilsafil, 2023). Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَمِّنَهُ (رواه الطبري والبيهقي)

Artinya: Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: “*Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional*”. (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).

Hadits tersebut menekankan tentang "itqan" (profesionalitas kerja) yang menunjukkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan dengan sungguh-sungguh dan berkualitas. Prinsip ini sejalan dengan kinerja pegawai yang menekankan tanggung jawab, ketelitian, dan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas (Muntoha, 2016).

2.2.4.2 Indikator Kinerja Pegawai

Adapun indikator kinerja pegawai yang digunakan merujuk pada teori yang telah disederhanakan dan disesuaikan dari berbagai pendapat ahli seperti Sugiono (2018), yang dianggap paling relevan yaitu meliputi:

a. *Quantity of Work* (Kuantitas Kerja)

Mengukur jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai dalam periode waktu tertentu. Pegawai dikatakan memiliki kuantitas kerja yang baik apabila mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. *Quality of Work* (Kualitas Kerja)

Mengacu pada tingkat ketelitian, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditentukan. Kualitas kerja yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai bekerja dengan cermat dan bertanggung jawab.

c. *Punctuality* (Ketepatan Waktu)

Mengacu pada kecepatan atau ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan batas waktu atau deadline yang ditentukan. Pegawai

yang mampu menyelesaikan tugas tepat waktu menunjukkan efisiensi kerja yang tinggi.

d. *Work Commitment* (Komitmen Kerja)

Merupakan sikap loyal, dedikasi, dan rasa memiliki terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan kesungguhan dan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya.

2.2.5 Burnout

2.2.5.1 Pengertian Burnout

Burnout merupakan suatu kondisi psikologis yang ditandai oleh kelelahan emosional, fisik, dan mental yang muncul akibat tekanan pekerjaan yang berlangsung terus-menerus dalam jangka panjang. Istilah ini pertama kali dikembangkan secara konseptual oleh Maslach dan Jackson (1981) yang mendefinisikan burnout sebagai sindrom yang mencakup tiga dimensi utama, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi atau sinisme, serta penurunan pencapaian personal. Sugiono (2018) menjelaskan bahwa *burnout* cenderung muncul ketika terdapat ketidaksesuaian yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan karakteristik individu yang menjalankannya.

Burnout atau stress kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi psikologis yang ditandai dengan kelelahan, sinisme, ketidakmampuan diri sebagai respon dari sumber stress kerja yang kronis. Kondisi burnout juga menyebabkan turunnya kepuasan kerja serta mempengaruhi komitmen profesional pada organisasi (Maslach & Leiter, 2007).

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan kondisi kelelahan menyeluruh yang bersumber dari stress kerja kronis, ditandai oleh kelelahan emosional, sinisme terhadap pekerjaan, dan perasaan tidak kompeten. Burnout

tidak hanya berdampak pada kesehatan individu, tetapi juga mengurangi efektivitas dan produktivitas kerja secara signifikan.

Ketika seseorang merasa sedih dan lemah, mereka rentan terhadap datangnya stres yang dapat mempengaruhi kondisi emosional dan fisik mereka. Mereka merasa dirinya lemah sehingga tidak bisa menyelesaikan suatu masalah, sehingga membuat dirinya tidak menjadi produktif, padahal Allah telah melarang kita untuk berlebihan dalam kesedihan dan merasa lemah dalam suatu urusan. Didalam surat surat Ali Imran ayat 139. Allah SWT juga menjelaskan seseorang tidak mungkin diberi beban masalah kecuali dia bisa melewatinya.

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

Artinya: “*Janganlah kamu (merasa) lemah dan jangan (pula) bersedih hati, padahal kamu paling tinggi (derajatnya) jika kamu orang-orang mukmin.*” Q.S Ali Imran : 139)

Tafsir Ibnu Katsir (2000) menjelaskan bahwa Allah SWT berfirman sembari menghibur orang-orang mukmin: (*Janganlah kamu bersikap lemah*) yaitu janganlah kalian lemah akibat hal yang telah terjadi (*dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi jika kamu orang-orang yang beriman*) yaitu kemenangan dan pertolongan akan menjadi milik kalian, wahai orang-orang mukmin. Dalam tafsir Al-Muyassar (2002) menjelaskan, dan janganlah kalian menjadi lemah (wahai orang-orang yang beriman) dari memerangi musuh-musuh kalian, dan janganlah bersedih atas apa yang telah menimpa kalian pada perang uhud, sedangkan kalian meraih kemenangan dan mereka menderita kekalahan jika kalian beriman kepada Allah dan rasul-Nya, dan mengikuti syariat-syariat-Nya.

Berdasarkan penelitian Mamlu'ah (2019) membahas konsep percaya diri dalam QS. Ali Imran ayat 139, *burnout* dapat dipahami sebagai kondisi melemahnya mental akibat hilangnya keyakinan diri,

munculnya rasa takut, sedih, dan putus asa yang berlawanan dengan pesan ayat tersebut. Dalam Al-Qur'an QS. Ali Imran 139 ditegaskan agar orang beriman tidak bersikap lemah dan tidak bersedih hati karena memiliki derajat tinggi jika beriman, sehingga secara konseptual ayat ini menjadi landasan spiritual untuk mencegah burnout dengan menumbuhkan optimisme, tawakal, husnuzan kepada Allah, serta keyakinan atas kemampuan diri. Artikel tersebut menekankan bahwa kepercayaan diri, sikap tidak putus asa, dan keteguhan iman merupakan faktor penting dalam menjaga kesehatan psikologis, sehingga nilai-nilai tersebut dapat menjadi pendekatan preventif dalam mengatasi kelelahan emosional maupun akademik.

Rasulullah SAW bersabda:

مَنْ أَمْسَى كَأَلَا مِنْ عَمَلٍ يَدِيهِ أَمْسَى مَعْفُورًا لَهُ

Artinya: “Barang siapa yang di waktu sore merasa capek (lelah) lantaran pekerjaan kedua tangannya (mencari nafkah) maka di saat itu diampuni dosa baginya.” (HR. Thabrani).

Hadits riwayat Thabrani ini menegaskan bahwa rasa lelah akibat bekerja keras dalam mencari nafkah adalah sesuatu yang mulia di sisi Allah swt, bahkan menjadi sebab diampuninya dosa. Dalam konteks burnout, hadits ini memberi makna bahwa kelelahan fisik maupun mental yang timbul karena pekerjaan bukanlah hal sia-sia, melainkan memiliki nilai spiritual. Namun, Islam tetap mendorong agar kelelahan itu tidak menjurus pada keterpurukan, melainkan disikapi dengan niat ikhlas dan pengelolaan diri yang baik (Dermawan dkk., 2022).

2.2.5.2 Indikator *Burnout*

Terdapat 3 (tiga) indikator dari *burnout* menurut Maharani (2013) ; Maslach & Leiter (2016), yaitu:

a. *Emotional Exhaustion* (Kelelahan Emosional)

Kelelahan emosional merupakan perasaan lelah secara mental dan emosional yang timbul akibat tuntutan pekerjaan yang terus-menerus. Individu merasa kehabisan energi, tidak mampu lagi memberikan perhatian emosional, serta mengalami penurunan motivasi dalam bekerja. Kondisi ini biasanya ditandai dengan mudah merasa stres, cepat marah, hilangnya semangat, bahkan muncul rasa enggan untuk memulai aktivitas kerja. Kelelahan emosional dianggap sebagai inti dari terjadinya burnout karena menjadi awal dari gangguan psikologis maupun performa kerja.

b. *Depersonalization* (Depersonalisasi)

Depersonalisasi ditandai dengan sikap sinis, negatif, atau menjauh dari rekan kerja maupun pihak lain yang berhubungan dengan pekerjaan. Pada tahap ini, individu mulai kehilangan empati, menjadi kurang peduli, dan cenderung memperlakukan orang lain secara dingin atau impersonal. Dalam konteks pekerjaan yang melibatkan pelayanan, depersonalisasi dapat muncul dalam bentuk perilaku kurang menghargai, atau tidak ramah kepada klien, atau pelanggan. Hal ini menunjukkan adanya penarikan diri secara psikologis akibat tekanan kerja yang berkepanjangan.

c. *Reduced Personal Accomplishment* (Penurunan Prestasi Diri)

Penurunan prestasi diri mengacu pada perasaan tidak mampu, rendahnya pencapaian, serta menurunnya keyakinan individu terhadap kompetensi yang dimilikinya. Seseorang merasa bahwa hasil kerjanya tidak memadai, kurang bermanfaat, atau tidak memberikan kontribusi signifikan. Hal ini mengarah pada menurunnya rasa percaya diri, hilangnya kepuasan kerja, serta berkurangnya motivasi untuk berkembang. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menyebabkan seseorang mengalami frustrasi, bahkan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh antara *Monday Blues* dan Kinerja Pegawai

Monday blues merupakan kondisi psikologis yang mempengaruhi kesiapan mental pegawai dalam memulai aktivitas kerja di awal pekan. Ketika seseorang mengalami *Monday blues*, ia cenderung merasa tidak termotivasi, gelisah, dan malas, sehingga mengganggu fokus serta produktivitas kerja. Berdasarkan *Affective Events Theory* Weiss & Cropanzano (1996), berbagai peristiwa afektif di tempat kerja, baik yang positif maupun negatif, dapat memengaruhi suasana hati dan perilaku pegawai. *Monday blues* dapat dipahami sebagai respons afektif negatif yang muncul akibat transisi dari akhir pekan menuju rutinitas kerja yang menekan, sehingga menurunkan motivasi dan produktivitas. Menurut Shukla et al. (2024a), *Monday blues* dapat berdampak signifikan terhadap penurunan kuantitas dan kualitas kerja, serta ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas. Jika kondisi ini bersifat kronis, maka pegawai akan kehilangan komitmen, loyalitas, serta kecenderungan untuk melakukan inisiatif kerja, yang pada akhirnya akan berdampak buruk terhadap kualitas kinerja.

2.3.2 Pengaruh antara *Work Life Balance* dan Kinerja Pegawai

Work life balance yang optimal berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan performa kerja pegawai. Pegawai yang memiliki waktu yang seimbang antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil, energi yang terjaga, dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan (Casado et al., 2021). Dalam praktiknya, pegawai yang dapat mengelola waktu untuk keluarga, rekreasi, serta aktivitas spiritual atau sosial di luar pekerjaan, akan lebih termotivasi saat bekerja karena merasa hidupnya terpenuhi secara menyeluruh. Dengan demikian, tercapainya *work life balance* meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas pegawai.

Dalam sektor publik seperti pemerintah, kemampuan untuk menciptakan keseimbangan ini menjadi salah satu indikator penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

2.3.3 Pengaruh antara *Monday Blues* dan *Burnout*

Fenomena *Monday blues* memiliki keterkaitan yang erat dengan *burnout*, terutama jika kondisi tersebut terus-menerus terjadi setiap minggu. Berdasarkan *Environmental Stress Theory*, stres muncul dari ketidakseimbangan antara tuntutan lingkungan (*stressor*) dengan kapasitas individu dalam mengatasinya. Ketika tekanan emosional di awal pekan tidak dapat dikelola secara efektif, maka stres tersebut dapat berkembang menjadi kelelahan emosional dan psikologis yang berkepanjangan atau *burnout*. Tekanan mental dan emosional yang dirasakan pegawai pada hari Senin dapat menjadi akumulasi dari ketidaksiapan mental untuk kembali menghadapi tuntutan pekerjaan. Ketika tekanan ini berulang dan tidak dikelola, hal tersebut akan meningkatkan risiko *burnout*, khususnya dalam dimensi kelelahan emosional, penurunan motivasi kerja, dan rasa sinisme terhadap tugas atau organisasi. Studi yang dilakukan oleh Shukla et al. (2024b) menambahkan bahwa *Monday blues* dapat menjadi pemicu awal dari stres kerja kronis yang berkembang menjadi *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa *Monday blues* bukan hanya gejala ringan, tetapi dapat bereskalasi menjadi masalah psikologis yang serius jika tidak ditangani sejak dini.

2.3.4 Pengaruh antara *Work Life Balance* dan *Burnout*

Work life balance memiliki hubungan negatif dengan *burnout*, artinya semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi seseorang, maka semakin kecil kemungkinan ia mengalami *burnout*. Teori Stres Lingkungan juga menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan lingkungan dan kapasitas individu dalam mengelola tekanan. *Work life*

balance dapat berperan sebagai faktor pelindung yang membantu individu dalam mengendalikan tekanan lingkungan kerja. Ketika pegawai mampu menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka tingkat stres dapat diminimalkan. Penelitian oleh Shafariah & Gofur (2025) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *burnout*, yang artinya semakin baik keseimbangan kehidupan pekerjaan dan pribadi seseorang, maka tingkat *burnout* yang dirasakan akan semakin rendah. Pegawai yang mampu memenuhi kebutuhan emosional dan sosial di luar pekerjaan akan memiliki ketahanan psikologis yang lebih baik, dan lebih mampu menghadapi tekanan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan fleksibilitas kerja, dukungan psikologis, dan lingkungan kerja yang manusiawi agar risiko *burnout* dapat diminimalkan.

2.3.5 Pengaruh antara *Burnout* dan Kinerja Pegawai

Burnout adalah kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental akibat tekanan kerja berkepanjangan yang dapat menurunkan motivasi, konsentrasi, dan produktivitas pegawai. Berdasarkan *Affective Events Theory*, peristiwa afektif negatif di tempat kerja dapat menimbulkan perasaan sinis dan menurunkan keterlibatan pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut Maslach & Leiter (2007), *burnout* ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, serta rendahnya pencapaian diri, yang secara signifikan berdampak negatif terhadap kinerja individu. Penelitian oleh Lestari dkk. (2025) menunjukkan bahwa pegawai mengalami *burnout* akibat dari kejenuhan kerja dan beban kerja yang berlebihan, sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai. Dalam sektor instansi pemerintah yang menuntut ketelitian, dapat menghambat pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami, maka semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan.

2.3.6 Pengaruh antara *Monday Blues* dan Kinerja Pegawai dengan Mediasi *Burnout*

Burnout berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Monday blues* dan kinerja pegawai. Artinya, *Monday blues* dapat mempengaruhi kinerja pegawai tidak hanya secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan *burnout*. Ketika seseorang mengalami *Monday blues*, ia lebih rentan terhadap kelelahan emosional dan mental yang pada akhirnya menurunkan efisiensi dan produktivitas kerja. Berdasarkan kombinasi perspektif *Affective Events Theory* dan *Environmental Stress Theory*, *Monday blues* dapat memicu stres emosional apabila berulang dan tidak diatasi, sehingga akan berkembang menjadi *burnout*. Jika *burnout* meningkat, maka kemampuan pegawai untuk bekerja secara optimal akan menurun. Dengan demikian, *burnout* menjadi jalur perantara yang memperkuat pengaruh negatif *Monday blues* kinerja.

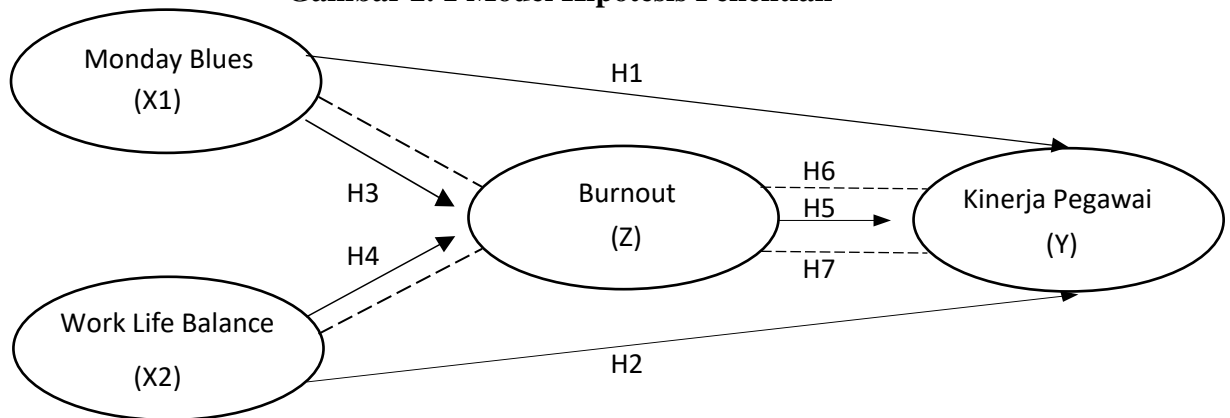
2.3.7 Pengaruh antara *Work Life Balance* dan Kinerja Pegawai dengan Mediasi *Burnout*

Burnout juga menjadi variabel mediasi yang penting dalam hubungan antara *work life balance* dan kinerja pegawai. *Work life balance* yang baik dapat secara langsung meningkatkan kinerja pegawai, namun efeknya akan lebih kuat jika keseimbangan tersebut mampu mengurangi tingkat *burnout*. Studi oleh Puspita (2023) menjelaskan bahwa *burnout* berperan memperlemah efek positif *work life balance* terhadap performa kerja. Artinya, jika *work life balance* berhasil mengurangi kelelahan kerja, maka energi, motivasi, dan konsentrasi pegawai dapat dipulihkan, sehingga kinerja semakin meningkat. Oleh karena itu, intervensi organisasi yang bertujuan memperbaiki keseimbangan hidup tidak hanya bermanfaat dalam mencegah *burnout*, tetapi juga dalam meningkatkan hasil kerja pegawai secara menyeluruh.

2.4 Model Hipotesis Penelitian

Model hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Model Hipotesis Penelitian



Keterangan:

—————▶ Pengaruh Langsung

- - - - -▶ Pengaruh Tidak Langsung

2.5 Hipotesis Penelitian

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

H1: Terdapat pengaruh negatif *Monday blues* terhadap kinerja pegawai

H2: Terdapat pengaruh positif *work life balance* terhadap kinerja pegawai

H3: Terdapat pengaruh positif *Monday blues* terhadap *burnout*

H4: Terdapat pengaruh negatif *work life balance* terhadap *burnout*

H5: Terdapat pengaruh negatif *burnout* terhadap kinerja pegawai

H6: Terdapat pengaruh negatif *Monday blues* melalui *burnout* terhadap kinerja pegawai

H7: Terdapat pengaruh positif *work life balance* melalui *burnout* terhadap kinerja pegawai

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut Sugiyono (2017), penelitian eksplanatori merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan posisi variabel-variabel yang diteliti serta hubungan dan pengaruh antarvariabel dalam suatu model penelitian. Pemilihan metode ini didasarkan pada tujuan penelitian yang ingin menguji hipotesis yang telah dirumuskan secara jelas dan didukung oleh landasan teori yang kuat. Melalui *explanatory research*, penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan secara empiris pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara langsung maupun tidak langsung, sesuai dengan hubungan kausal yang dirumuskan dalam hipotesis penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Priyono (2020) menjelaskan penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengambilan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data bersifat kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Suwarsa & Hasibuan, 2021).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Pemerintah Kota Malang, di Jl. Tugu No.1, Kiduldalem, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65119.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah secara umum yang terdiri atas obyek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat

yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Berdasarkan pendapat tersebut, ASN Pemerintah Kota Malang dipilih sebagai unit analisis yang relevan, mengingat peran serta mereka secara langsung dalam dinamika organisasi yang menjadi objek kajian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aktif di Pemerintah Malang, yang berjumlah sebanyak 193 orang. Populasi ini terdiri dari BKPSDM, BKAD dan BPPD. Populasi ini dipilih karena seluruh pegawai memiliki pengalaman langsung dalam menghadapi *Monday Blues*, merasakan dinamika *work life balance*, serta berpotensi mengalami *burnout* yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari populasi yang secara representatif mencerminkan karakteristik populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan bukan hanya karena keterbatasan biaya, waktu, dan tenaga, tetapi juga karena ukuran populasi yang sangat besar dan kebutuhan untuk mendeskripsikan populasi secara akurat melalui sampel (Subhaktiyasa, 2024). Menurut Saparina dkk. (2023) sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri yang sama dengan populasi. Sampel digunakan karena ada keterbatasan dalam waktu, tenaga dan biaya. Karena jumlahnya lebih kecil dari populasi maka dapat meningkatkan keluasan, kedalaman dan ketepatan informasi. Dengan demikian, dikarenakan jumlah populasi relatif kecil yaitu 193 orang, maka peneliti mengambil sampel sebanyak 129 orang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Handayani & Heri (2020), teknik pengambilan sampel atau biasa disebut dengan sampling adalah proses menyeleksi sejumlah elemen dari populasi yang diteliti untuk dijadikan sampel, dan memahami berbagai sifat atau karakter dari subjek yang dijadikan sampel, yang nantinya dapat dilakukan generalisasi dari elemen populasi.

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan teknik *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*, yang berarti sampel dipilih berdasarkan pertimbangan dan kriteria khusus yang ditetapkan oleh peneliti. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa data yang diperoleh lebih relevan dan representatif (Sugiyono, 2017). Adapun beberapa kriteria yang ditentukan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu:

1. Bekerja minimal 6 bulan, untuk memastikan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang cukup dan relevan dengan fenomena pada penelitian.
2. Bekerja pada shift di hari Senin, karena fokus penelitian menyoar fenomena *Monday blues*.

Dalam penelitian ini jumlah ASN Pemerintah di Kota Malang sejumlah 193 orang, dimana margin error 5%. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel seluruh pegawai, berikut ini:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

E = Batas toleransi kesalahan

Untuk menggunakan rumus Slovin, terlebih dahulu ditentukan batas toleransi kesalahan (*margin of error*) yang dinyatakan dalam persentase. Semakin kecil batas toleransi kesalahan, semakin tinggi tingkat akurasi sampel dalam mewakili populasi. Misalnya, penelitian dengan batas kesalahan 5% berarti memiliki tingkat akurasi sebesar 95%. Pada penelitian ini, populasi terdiri dari 193 ASN Pemerintah Kota Malang, dan survei akan dilakukan dengan mengambil sampel menggunakan batas toleransi kesalahan 5%. Sehingga dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{193}{1+193(0,05)^2}$$

$n = 129$

Dengan demikian, besar sampel yang dibutuhkan untuk survei ini adalah 129 responden.

3.5 Sumber Data

Dalam temuan ini, jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden, diantaranya yaitu sebagian ASN Pemerintah Kota Malang. Data primer ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang mewakili masing-masing variabel penelitian, yaitu *Monday blues*, *work life balance*, *burnout* dan kinerja pegawai. Menurut Sugiyono (2022), data primer merupakan sumber yang langsung yang memberi datanya untuk peneliti, seperti dengan hasil wawancara dan kuesioner.

Selain itu, peneliti juga menggunakan data sekunder untuk mendukung keakuratan informasi yang disajikan, seperti wawancara singkat dan dokumentasi. Menurut Sugiyono (2022) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung dimana memberi data untuk peneliti, data tersebut didapatkan dari sumber yang bisa memberikan dukungan penelitian seperti dari literatur dan dokumentasi.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Priyono dan Abdul (2023:79), teknik pengumpulan data diartikan sebagai metode yang peneliti gunakan untuk mengumpulkan data penelitian dari sumber data, yaitu subjek dan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, yaitu dengan membagikan kuesioner secara langsung maupun secara daring (*google form*) agar seluruh pegawai dapat terjangkau secara lebih praktis, merata, dan efisien. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan dengan skala Likert 5 poin, yang mencerminkan indikator dari masing-masing variabel. Kuesioner merupakan alat untuk mengumpulkan informasi dengan mengajukan serangkaian pertanyaan kepada masyarakat

dengan menggunakan bahasa yang jelas dan komprehensif (Supriyanto & Maharani, 2019).

Menurut Sugiyono (2019:145) dalam Satria & Imam (2024), skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert, Skala Likert digunakan untuk menilai perspektif, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap fenomena sosial, serta tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang disusun berdasarkan indikator tiap variabel. Adapun bobot skoring pada skala Likert adalah sebagai berikut:

1. Skor 5 untuk jawaban sangat setuju
2. Skor 4 untuk jawaban setuju
3. Skor 3 untuk jawaban cukup setuju
4. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju
5. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju

3.7 Definisi Operasional Variabel

3.7.1 Variabel Independen

Variabel *independen* merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (Sugiyono, 2017). Variabel *independen* dari penelitian ini yaitu *Monday Blues* dan *Work Life Balance*.

3.7.1.1 Monday Blues (X1)

Monday Blues dalam penelitian ini diartikan sebagai suatu kondisi psikologis yang umum terjadi pada hari Senin, ditandai dengan perasaan tidak bersemangat, stres ringan, cemas, dan kurang termotivasi untuk bekerja, yang disebabkan oleh transisi dari masa istirahat akhir pekan menuju tuntutan pekerjaan di awal minggu. *Monday Blues* diukur dengan

beberapa indikator yaitu: *Sleep Quality* (Kualitas Tidur), *Work Environment* (Lingkungan Kerja), *Motivation to Work* (Motivasi untuk Bekerja), *Work Stress* (Stres Kerja) (Elfering et al., 2020).

3.7.1.2 Work Life Balance (X2)

Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan atau *Work life balance* didefinisikan sebagai persepsi pegawai terhadap waktu pribadi, perawatan keluarga, dan pekerjaan diintegrasikan dengan konflik peran yang minimal (Clark, 2000). *Work life balance* merupakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja. Dalam pandangan pegawai *work life balance* merupakan pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga, sedangkan dalam pandangan perusahaan *work life balance* merupakan tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana pegawai dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja (Asepta & Maruno, 2018).

3.7.2 Variabel Dependen

Variabel *Dependen* adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017). Variabel *dependen* dari penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai.

3.7.2.1 Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai dalam penelitian ini diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja Pegawai diukur dengan beberapa indikator yaitu: *Quantity of Work* (Kuantitas Kerja), *Quality of Work* (Kualitas Kerja), *Punctuality* (Ketepatan Waktu), *Work Commitment* (Komitmen Kerja) (Robbins, 2015; Mathis, et.al., 2006).

3.7.3 Variabel Mediasi

Variabel mediasi adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependent* sehingga menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati serta diukur (Sugiyono, 2017). Variabel mediasi dari penelitian ini yaitu *Burnout*.

3.7.3.1 *Burnout* (Z)

Burnout dalam penelitian ini diartikan sebagai kondisi psikologis yang ditandai dengan kelelahan, sinisme, ketidakmampuan diri sebagai respon dari sumber stress kerja yang kronis. Kondisi I juga menyebabkan turunnya kepuasan kerja serta mempengaruhi komitmen profesional pada organisasi Maslach & Leiter (2007). I dapat diukur dengan beberapa indikator, *Emotional Exhaustion* (Kelelahan Emosional), *Depersonalization* (Depersonalisasi), dan *Decreased Self-Achievement* (Penurunan Prestasi Diri) (Maharani, 2013; Maslach & Leiter, 2007).

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item
X1	<i>Monday Blues</i> (Elfering et al., (2020)	X1.1 <i>Sleep Quality</i> (Kualitas Tidur) (Kemampuan individu mendapatkan istirahat yang cukup dan berkualitas sebelum hari kerja, kualitas tidur buruk dapat menurunkan energi dan semangat di hari Senin.)	X1.1.1 Waktu tidur saya pada malam Senin sering terganggu akibat aktivitas di akhir pekan X1.1.2 Saya merasa kurang beristirahat dan masih lelah saat memulai pekerjaan di hari Senin
		X1.2 <i>Work Environment</i> (Lingkungan Kerja)	X1.2.1 Lingkungan kerja saya terasa kurang menyenangkan saat

		(Kondisi dan suasana kerja, termasuk hubungan sosial dan tekanan pekerjaan, lingkungan yang tidak kondusif dapat memicu rasa cemas dan malas)	kembali bekerja di hari Senin X1.2.2 Saya merasa tertekan dengan suasana dan tuntutan kerja di hari Senin
		X1.3 <i>Motivation to Work</i> (Motivasi untuk Bekerja) (Dorongan individu untuk bekerja dengan semangat, motivasi rendah dapat ditandai dengan rasa malas dan keinginan menunda pekerjaan)	X1.3.1 Saya merasa kurang bersemangat untuk mulai bekerja di hari Senin X1.3.2 Saya membutuhkan waktu untuk kembali fokus bekerja di hari Senin karena kurang termotivasi setelah libur akhir pekan
		X1.4 <i>Work Stress</i> (Stres Kerja) (Tekanan psikologis akibat beban dan tuntutan kerja, serta kondisi mental yang tidak stabil)	X1.4.1 Saya merasa beban kerja pada hari Senin lebih berat dibandingkan hari lainnya X1.4.2 Saya merasa mudah stres saat menghadapi pekerjaan di hari Senin
X2	<i>Work Life Balance</i> (Lingga, 2020 & Ganapathi, 2016)	X2.1 <i>Time Balance</i> (Keseimbangan Waktu) (Merujuk pada kemampuan individu dalam membagi waktu secara adil antara tuntutan	X2.1.1 Saya merasa waktu antara pekerjaan di kantor dan kehidupan pribadi terasa seimbang

		pekerjaan dan kehidupan pribadi)	X2.1.2 Saya masih memiliki waktu yang cukup untuk keluarga dan teman meskipun memiliki tanggung jawab pekerjaan
		X2.2 <i>Involvement Balance</i> (Keseimbangan Keterlibatan) (Menggambarkan keterlibatan emosional atau psikologis yang seimbang antara dunia kerja dan kehidupan pribadi)	X2.2.1 Keterlibatan saya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi berjalan secara seimbang X2.2.2 Saya dapat menjaga konsentrasi pada pekerjaan tanpa mengurangi keterlibatan saya dalam kehidupan pribadi
		X2.3 <i>Satisfaction Balance</i> (Keseimbangan Kepuasan) (Mengacu pada tingkat kepuasan individu terhadap porsi dan kualitas interaksi antara peran kerja dan kehidupan di luar pekerjaan)	X2.3.1 Saya merasa pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sudah sesuai dengan yang saya harapkan X2.3.2 Saya merasa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sudah tercapai secara optimal
X3	<i>Burnout</i>	Z1.1	Z1.1.1

	(Maharani, 2013; Maslach & Leiter, 2016)	<i>Emotional Exhaustion</i> (Kelelahan Emosional) (Mengacu pada perasaan jenuh, tidak bersemangat, atau tertekan secara psikologis akibat tekanan kerja)	Saya merasa jenuh secara emosional karena beban kerja di tempat kerja Z1.1.2 Saya merasa kelelahan setelah menjalani aktivitas di tempat kerja
		Z1.2 <i>Depersonalization</i> (Depersonalisasi) (Mengacu pada sikap sinis dan negatif, sehingga cenderung memperlakukan orang lain secara dingin atau impersonal)	Z1.2.1 Saya merasa kurang peduli terhadap perasaan orang lain di lingkungan kerja Z1.2.2 Saya merasa kurang berempati terhadap rekan kerja di tempat kerja
		Z1.3 <i>Decreased Self-Achievement</i> (Penurunan Prestasi Diri) (Mengacu pada perasaan tidak mampu, rendahnya pencapaian, serta menurunnya keyakinan individu terhadap kompetensi yang dimilikinya)	Z1.3.1 Saya merasa mengalami penurunan kinerja akibat kelelahan Z1.3.2 Saya merasa kesulitan memenuhi standar kinerja yang ditetapkan di tempat kerja
X4	Kinerja Pegawai (Robbins, 2015; Mathis, et.al.,2006)	Y1.1 <i>Quantity of Work</i> (Kuantitas Kerja) (Menggambarkan jumlah hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai dalam waktu tertentu)	Y1.1.1 Tugas yang dibebankan kepada saya dapat diselesaikan sesuai target Y1.1.2

			Jumlah pekerjaan yang terselesaikan melebihi target minimal
		<p>Y1.2 <i>Quality of Work</i> (Kualitas Kerja) (Menunjukkan tingkat ketelitian, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditentukan)</p>	<p>Y1.2.1 Hasil pekerjaan saya memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh instansi</p> <p>Y1.2.2 Saya bekerja dengan teliti agar hasil pekerjaan sesuai dengan standar instansi</p>
		<p>Y1.3 <i>Punctuality</i> (Ketepatan Waktu), (Mengacu pada kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline atau jadwal yang telah ditetapkan)</p>	<p>Y1.3.1 Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan oleh atasan</p> <p>Y1.3.2 Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari tenggat yang diberikan</p>
		<p>Y1.4 <i>Work Commitment</i> (Komitmen Kerja) (Menggambarkan loyalitas, rasa tanggung jawab, dan dedikasi terhadap tugas dan organisasi tempat bekerja)</p>	<p>Y1.4.1 Saya menunjukkan tanggung jawab dan loyalitas terhadap pekerjaan</p> <p>Y1.4.2 Saya bersedia memberikan usaha lebih demi keberhasilan pekerjaan</p>

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2022) analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Data yang terkumpul kemudian ditabulasikan dan didiskusikan secara deskriptif. Dalam karya ini, para peneliti terlibat dalam mendeskripsikan jawaban atau tanggapan responden terhadap semua konsep yang diukur.

Dalam studi ini, analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai kecenderungan jawaban responden pada variabel penelitian, yaitu *Monday blues*, *work life balance*, *burnout*, dan kinerja pegawai. Proses analisis dilakukan dengan meninjau nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), serta standar deviasi dari setiap indikator. Sebagaimana dijelaskan oleh Muchson (2017), teknik ini berfungsi untuk menyajikan informasi awal secara sederhana namun tetap informatif, sehingga dapat memberikan pemahaman awal terkait kondisi responden sebelum dilakukan pengujian lebih lanjut.

3.8.2 Pengolahan Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data PLS-SEM (*Partial Least Square Structural Equation Model*), dengan menggunakan software *SmartPLS*. Metode PLS-SEM dipilih karena mampu menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel laten secara menyeluruh dalam satu model penelitian, termasuk untuk menguji pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi. Selain itu, pendekatan ini tidak mensyaratkan data berdistribusi normal dan dapat digunakan secara optimal pada penelitian dengan jumlah sampel yang relatif terbatas. Oleh karena itu, PLS-SEM dinilai sesuai dengan karakteristik model dan data yang digunakan dalam penelitian ini (Hair et al., 2019). Pengujian PLS-SEM melibatkan dua

elemen penting, yaitu model pengukuran (*outer Model*) dan model struktural (*inner Model*). Pengujian *outer Model* bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Setelah *outer Model* dinyatakan valid, barulah pengujian terhadap *inner Model* dilakukan (Hair et al., 2022).

3.8.2.1 Measurement Model (*Outer Model*)

Uji *outer Model* merupakan tahapan awal untuk menguji validitas dan reliabilitas setiap indikator dalam penelitian (Hair et al., 2022). Beberapa pengujian yang dilakukan pada *outer Model* meliputi:

a. Uji validitas

Menurut Ghozali & Latan (2014) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau sah tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas ini penting karena untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan benar-benar merepresentasikan variabel yang diteliti, sehingga kuesioner atau instrumen penelitian dapat dinyatakan valid apabila mampu mengungkapkan secara tepat apa yang ingin diukur. Menurut Ghozali & Latan (2014) ada dua kriteria untuk mengukur uji validitas pada *outer model* yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. Proses uji validitas adalah sebagai berikut :

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity merupakan tingkat kemampuan suatu konstruk dalam menjelaskan varians indikator-indikatornya. Pengujian validitas konvergen dilakukan dengan memeriksa nilai loading faktor setiap indikator variabel yang diukur. Suatu indikator dianggap valid jika memiliki nilai loading faktor lebih besar dari 0,7 untuk setiap item. Selain itu, validitas konvergen juga dapat dinilai melalui *Average Variance Extracted* (AVE), yaitu nilai rata-rata kuadrat loading faktor indikator yang terkait dengan konstruk. Jika nilai AVE lebih besar dari 0,5, maka konstruk tersebut dapat dinyatakan valid.

2. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu konstruk dapat dibedakan secara empiris dari konstruk lain dalam model struktural. Pengujian validitas diskriminan dilakukan dengan memeriksa nilai cross loading. Suatu indikator dianggap valid jika memiliki nilai cross loading lebih besar dari 0,7. Dengan kata lain, nilai korelasi setiap item pernyataan dengan variabelnya sendiri harus lebih besar daripada nilai korelasinya dengan semua variable lain.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi indikator dalam mengukur suatu konstruk. Studi oleh Hair et al. (2021) menyatakan bahwa semakin tinggi nilai pengujian, semakin tinggi pula reliabilitasnya. Terdapat dua metode utama yang digunakan dalam menguji reliabilitas:

1. *Cronbach's Alpha*

Cronbach's Alpha yang berfungsi untuk menilai tingkat konsistensi internal antar indikator dalam satu konstruk. Secara umum, nilai *Cronbach's Alpha* yang baik berada di atas 0,60, khususnya dalam penelitian yang bersifat eksploratif.

2. *Composite Reliability*

Composite Reliability merupakan teknik pengukuran reliabilitas yang dianggap lebih akurat dan menyeluruh. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Composite Reliability* lebih dari 0,70.

3.8.2.2 Structural Model (*Inner Model*)

Analisis *inner model* atau model struktural merupakan analisis yang menjelaskan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori penelitian yang lebih spesifik (Latan & Ghozali, 2015). Evaluasi *inner model* bertujuan untuk menilai kekuatan, arah, serta signifikansi hubungan antar variabel dalam model penelitian. Pada analisis PLS, penilaian model struktural

dilakukan dengan memperhatikan nilai *R-Square* (R^2) pada konstruk endogen, *Effect Size* (f^2), *Predictive Relevance* (Q^2), serta koefisien jalur (*path coefficient*) dan nilai *t-statistic* yang diperoleh melalui prosedur *bootstrapping*. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antar variabel dalam model memiliki signifikansi secara statistik dan kemampuan prediktif yang memadai.

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

Nilai *R-Square* (R^2) menggambarkan proporsi variasi variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel eksogen dalam model. Semakin besar nilai R^2 , semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Sebagai contoh, nilai R^2 sebesar 0,70 menunjukkan bahwa 70% variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Kriteria nilai R^2 dalam PLS-SEM dibagi menjadi tiga kategori, yaitu 0,67 (kuat), 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah).

b. *Effect Size* (f^2)

F-Square merupakan alat ukur untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai f^2 menunjukkan kontribusi setiap konstruk independen dalam meningkatkan nilai R^2 pada konstruk dependen. Menurut Chin (1998), nilai f^2 sebesar 0,02 menunjukkan pengaruh kecil, 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, dan 0,35 menunjukkan pengaruh besar (Chin 1998).

c. *Predictive Relevance* (Q^2)

Pada pengujian ini dilakukan dengan cara menghitung menggunakan metode *blindfolding*. Pengujian Q^2 bertujuan untuk menilai apakah model memiliki relevansi prediktif yang baik terhadap data observasi. Menurut Hair et al. (2021), model dikatakan memiliki relevansi prediktif apabila nilai Q^2 lebih besar dari nol ($Q^2 > 0$), yang menunjukkan bahwa model mampu memprediksi indikator variabel endogen secara memadai (Chin, 1998).

Sementara itu, koefisien jalur (*path coefficient*) dalam *inner model* menunjukkan arah dan kekuatan hubungan antar konstruk laten. Signifikansi hubungan antar variabel tersebut diuji menggunakan nilai *t-statistic* hasil *bootstrapping*. Hubungan antar konstruk dinyatakan signifikan apabila nilai *t-statistic* lebih besar dari nilai kritis yang ditentukan. Dengan demikian, analisis PLS-SEM dapat digunakan sebagai metode yang efektif untuk menguji kekuatan, signifikansi, serta kemampuan prediktif hubungan antar variabel dalam model struktural.

3.8.2.3 Pengujian Hipotesis Langsung

Pengujian hipotesis bertujuan untuk membuktikan dugaan sementara mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, termasuk juga peran variabel mediasi. Dalam penelitian ini, analisis hipotesis dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui bantuan perangkat lunak *SmartPLS*. Pengujian hipotesis pada PLS-SEM dilakukan dengan teknik *bootstrapping* guna memperoleh nilai *t-statistic* dan *p-value* (Hair et al., 2019). Suatu hipotesis dinyatakan signifikan apabila *t-statistic* $\geq 1,96$ pada tingkat signifikansi 5% dan *p-value* $\leq 0,05$. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Uji pengaruh langsung (*direct effect*), yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen.
- b. Uji mediasi (*mediating effect*), yang digunakan untuk menguji apakah variabel burnout mampu menjembatani hubungan antara variabel independen dan dependen.

Secara statistik, dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi (Sig) $< 0,05$, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan.
- b. Jika nilai signifikansi (Sig) $> 0,05$, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan.

Penjelasan Hipotesis:

- a. H_0 (hipotesis nol) adalah hipotesis yang menyatakan tidak adanya pengaruh atau hubungan antara variabel independen dan dependen.
- b. H_1 (hipotesis alternatif) adalah hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh atau hubungan yang signifikan di antara kedua variabel tersebut.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kota Malang merupakan salah satu kota terbesar di Provinsi Jawa Timur yang memiliki peran strategis dalam bidang pemerintahan, ekonomi, pendidikan, dan pelayanan publik. Secara geografis, Kota Malang terletak di dataran tinggi pada ketinggian sekitar 440–667 meter di atas permukaan laut, dikelilingi oleh pegunungan yang menciptakan iklim sejuk dan lingkungan yang kondusif bagi perkembangan berbagai sektor. Wilayah Kota Malang memiliki luas sekitar 145,28 km² dan secara administratif terbagi menjadi lima kecamatan, yaitu Blimbing, Kedungkandang, Klojen, Lowokwaru, serta Sukun, yang masing-masing memiliki karakteristik demografis dan sosial ekonomi yang berbeda. Kecamatan Klojen merupakan pusat pemerintahan Kota Malang, di mana Pemerintah Kota Malang dan berbagai perangkat daerah berada. Wilayah ini menjadi titik sentral aktivitas administrasi pemerintahan, pengambilan keputusan publik, dan koordinasi pelayanan masyarakat.

Sebagai wilayah administratif yang berkembang pesat, Kota Malang memiliki penduduk lebih dari 800.000 jiwa, dengan struktur usia produktif mencapai 73,18% dari total penduduk. Dominasi usia produktif tersebut berdampak pada meningkatnya kebutuhan pelayanan publik yang cepat, tepat, dan profesional. Hal ini menjadikan peran Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kota Malang sebagai aktor utama dalam penyelenggaraan pemerintahan modern menjadi semakin penting. Tingginya permintaan akan pelayanan publik tersebut menuntut ASN untuk memiliki kinerja yang optimal, adaptif, serta mampu bekerja di bawah dinamika beban tugas yang terus berkembang. ASN dituntut tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga mampu memberikan solusi, melakukan inovasi, serta

memastikan bahwa setiap kebijakan daerah terlaksana secara efektif. Keberagaman tugas dan tanggung jawab ini menegaskan pentingnya kualitas kinerja ASN sebagai faktor penentu keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Pemerintah Kota Malang merupakan penyelenggara utama urusan pemerintahan daerah yang mengatur berbagai sektor, seperti pendidikan, kesehatan, kebersihan, perizinan, infrastruktur, dan tata kota. Penelitian ini berfokus pada ASN yang bekerja di sejumlah perangkat daerah strategis di lingkungan Pemerintah Kota Malang, khususnya pada unit-unit yang berkedudukan di Pemerintah Kota Malang dan berperan langsung dalam pengelolaan layanan masyarakat. Beberapa perangkat daerah Kota Malang yang menjadi ruang lingkup penelitian ini adalah Sekretariat Daerah, Inspektorat Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Badan Keuangan dan Aset Daerah, dan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. Dalam penelitian ini, objek penelitian adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kota Malang yang berkedudukan dan bekerja di lingkungan Pemerintah Kota Malang, dengan sampel sebanyak 129 responden ASN.

4.1.2 Gambaran Umum Responden

4.1.2.1 Berdasarkan Usia

Penelitian ini menggunakan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai objek penelitian. ASN dipilih karena memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Sehingga kinerja mereka sangat menentukan efektivitas dan kualitas layanan kepada masyarakat. Responden dalam penelitian ini tidak dibatasi oleh rentang usia tertentu, karena tidak terdapat kriteria usia khusus yang dipersyaratkan. Berikut tabel yang menunjukkan jumlah dan persentase rentang usia responden pada penelitian ini.

Tabel 4. 1
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	22-30 tahun	26	20
2	31-39 tahun	52	40
3	40-48 tahun	37	29
4	>48 tahun	14	11
Jumlah		129	100

Sumber : Data diolah peneliti, (2025)

Berdasarkan klasifikasi responden pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa usia dominan yang menjadi responden pada penelitian ini yaitu pada usia antara 31-39 tahun sebesar 52 responden, atau 40% dari jumlah total seluruh responden.

4.1.2.2. Berdasarkan Masa Kerja

Klasifikasi atau pengelompokan lama bekerja pada setiap responden bertujuan untuk memahami seberapa lama pengalaman bekerja yang dimiliki oleh setiap responden. Selain itu, lama bekerja juga mencerminkan sejauh mana responden memahami fenomena yang diteliti. Hal tersebut dapat memengaruhi perspektif, cara pandang, serta pola perilaku responden dalam memberikan jawaban terhadap pertanyaan yang diajukan dalam konteks penelitian ini.

Tabel 4. 2
Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	6-12 Bulan	44	34
2	1-3 Tahun	10	8
3	4-6 Tahun	12	9
4	>6 Tahun	63	49
Jumlah		129	100

Sumber : Data diolah peneliti, (2025)

Berdasarkan klasifikasi masa kerja responden pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa lama bekerja didominasi oleh 63 responden atau sebesar 49% dari jumlah keseluruhan responden dengan masa kerja lebih dari 6 tahun.

4.2 Hasil Analisis Data *Partial Least Square* (PLS)

4.2.1 Analisis Model PLS

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *software SmartPLS 4* dengan pendekatan *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Dalam penelitian ini menguji dan menganalisis tentang pengaruh *Monday blues* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan *burnout* sebagai variabel mediasi pada ASN Pemerintah Kota Malang.

4.2.2 Measurement Model (Outer Model)

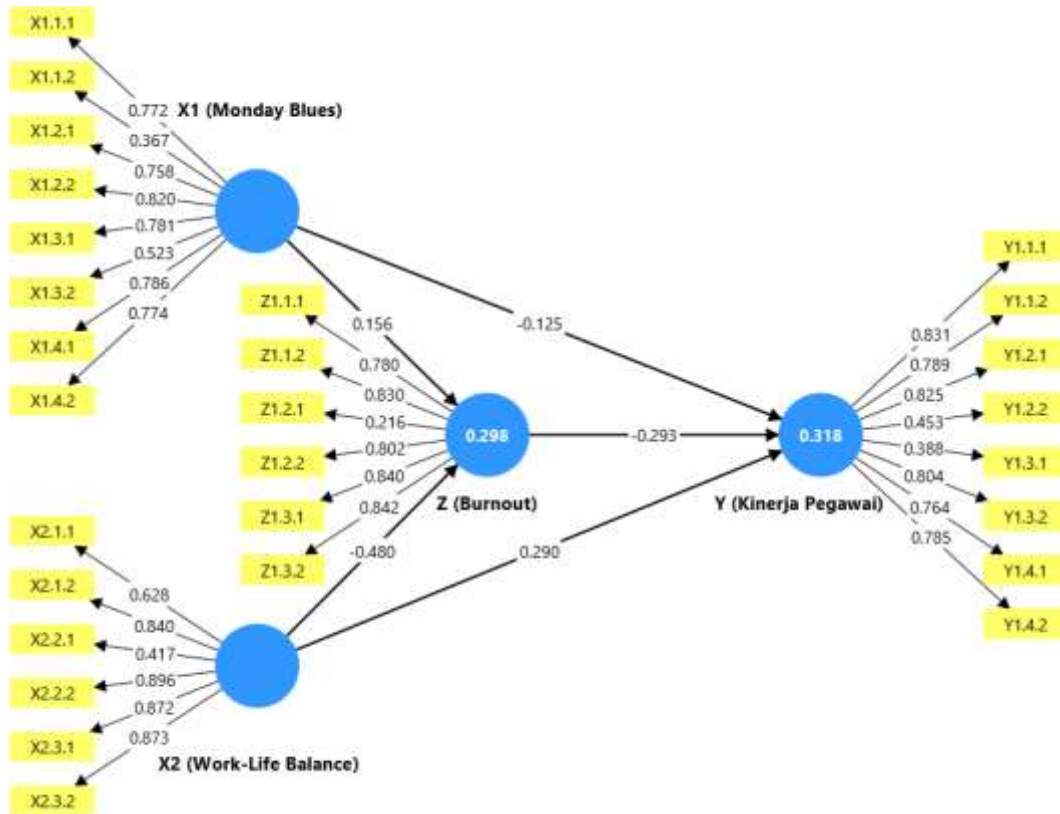
4.2.2.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali dan Latan (2015), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner guna memastikan bahwa instrumen penelitian benar-benar valid. Kuesioner dinyatakan valid apabila setiap pernyataannya mampu mengukur dan merepresentasikan item yang diteliti.

1. Convergent Validity

Convergent validity diuji dengan menghitung setiap indikator konstruk menggunakan PLS (*Partial Least Square*) dengan menunjukkan kemampuan konstruk dalam menjelaskan varians indikatornya, yang diuji melalui nilai *loading factor* dan AVE. Indikator dinyatakan valid apabila memiliki *loading factor* > 0,7, serta konstruk dianggap valid jika nilai AVE > 0,5.

Gambar 4. 1
Hasil Outer Model Sebelum Eliminasi

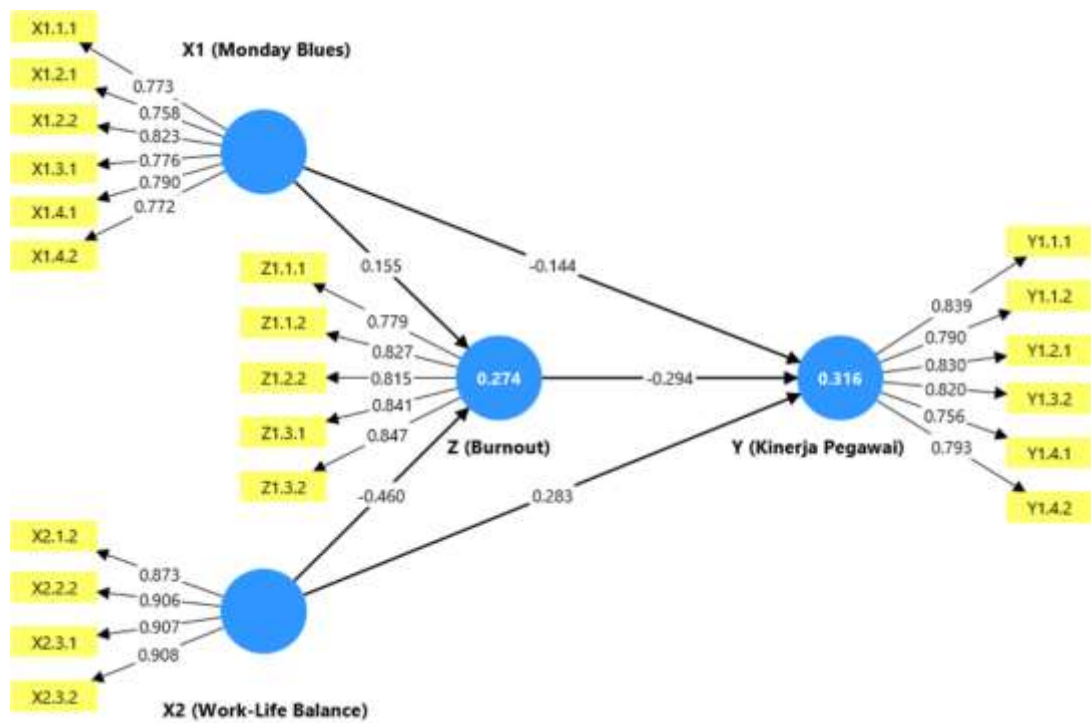


Sumber: *Output SmartPLS, Data diolah Peneliti (2025)*

Berdasarkan pada gambar 4. 1 hasil pengujian outer model sebelum eliminasi, pengujian dilakukan untuk menilai validitas konvergen melalui nilai *outer loading* masing-masing indikator terhadap konstruk laten. Dalam penelitian ini menggunakan kriteria *loading factor* > 0,7 untuk mempresentasikan setiap konstruk laten secara optimal. Hasil pengujian pada gambar 4.1 menggambarkan bahwa sebagian besar indikator telah memenuhi kriteria *convergent validity*. Namun demikian, terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *loading factor* < 0,7, diantaranya yaitu X1.1.2 dan X1.3.2 pada variabel *Monday blues*, X2.1.1 dan X2.2.1 pada variabel *work life balance*, Y1.2.2 dan Y1.3.1 pada variabel kinerja pegawai, dan Z1.2.1 pada variabel *burnout*. Nilai *loading factor* yang masih dalam kategori rendah tersebut mengindikasikan konstruk laten belum mampu dijelaskan secara kuat dan konsisten. Oleh karena itu, indikator-indikator tersebut dinyatakan

gugur dan dieliminasi dari model pengukuran guna memastikan terpenuhinya validitas konvergen sebelum dilakukan analisis lanjutan.

Gambar 4. 2
Hasil Outer Model Setelah Eliminasi



Sumber: *Output SmartPLS, Data diolah Peneliti (2025)*

Berdasarkan pada gambar 4.2 menunjukkan hasil pengujian diagram *outer* model menggunakan pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modelling* (PLS-SEM) setelah eliminasi, yang menggambarkan hubungan antara indikator indikator (X, Z, dan Y) dengan variabel laten yaitu *Monday blues*, *work life balance*, *burnout*, dan kinerja pegawai. Setiap variabel laten digambarkan dalam bentuk lingkaran berwarna biru dan diukur menggunakan sejumlah indikator yang ditampilkan dalam kotak berwarna kuning. Arah panah dari indikator menuju variabel laten menunjukkan bahwa model yang digunakan adalah model reflektif, di mana indikator berfungsi sebagai pencerminan konstruk. Nilai yang tertera pada setiap panah merupakan *outer loading* yang menunjukkan besarnya

kontribusi indikator terhadap variabel laten, dengan nilai $\geq 0,7$ dinyatakan valid. Gambar tersebut memperlihatkan bahwa pengukuran konstruk telah dilakukan dengan baik dan model telah memenuhi tahapan validasi indikator sebelum dilanjutkan pada pengujian hubungan antar variabel laten (*inner model*).

Tabel 4. 3
Nilai *Outer Loading* & *Average Variance Extraced (AVE)*

Variabel	Item	<i>Outer Loading</i>	<i>Average Variance Extraced (AVE)</i>	Keterangan
<i>Monday blues</i> (X1)	X1.1.1	0,773	0,612	Valid
	X1.2.1	0,758		Valid
	X1.2.2	0,823		Valid
	X1.3.1	0,776		Valid
	X1.4.1	0,79		Valid
	X1.4.2	0,772		Valid
<i>Work life balance</i> (X2)	X2.1.2	0,873	0,807	Valid
	X2.2.2	0,906		Valid
	X2.3.1	0,907		Valid
	X2.3.2	0,908		Valid
<i>Kinerja pegawai</i> (Y)	Y1.1.1	0,839	0,648	Valid
	Y1.1.2	0,79		Valid
	Y1.2.1	0,83		Valid
	Y1.3.2	0,82		Valid
	Y1.4.1	0,756		Valid
	Y1.4.2	0,793		Valid
<i>Burnout</i>	Z1.1.1	0,779	0,676	Valid
	Z1.1.2	0,827		Valid
	Z1.2.2	0,815		Valid

(Z)	Z1.3.1	0,841		Valid
	Z1.3.2	0,847		Valid

Sumber: *Output SmartPLS, Data diolah Peneliti (2025)*

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel penelitian dinyatakan valid karena masing-masing memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan variabel yang diukur dengan baik. Oleh karena itu, seluruh item kuesioner layak digunakan dan dapat dilanjutkan pada tahap analisis berikutnya.

2. *Discriminant Validity*

Tahap pengujian berikutnya dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi antar variabel dengan akar AVE (\sqrt{AVE}). Suatu model pengukuran dapat dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik apabila nilai \sqrt{AVE} pada setiap variabel lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasinya dengan variabel lain. Untuk melihat nilai \sqrt{AVE} tersebut dapat diperoleh melalui output *Fornell Larcker Criterion* pada aplikasi SmartPLS 4.0 yang tersaji pada tabel berikut.

Tabel 4. 4
Hasil Uji *Discriminant Validity* (*Fornell Larcker Criterion*)

	<i>Monday Blues</i>	<i>Work life balance</i>	Kinerja Pegawai	<i>Burnout</i>
<i>Monday Blues</i>	0,782			
<i>Work life balance</i>	-0,266	0,899		
Kinerja Pegawai	-0,301	0,468	0,805	
<i>Burnout</i>	0,278	-0,501	-0,476	0,822

Sumber: Data diolah Peneliti, (2025)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa nilai akar AVE (\sqrt{AVE}) yang ditunjukkan untuk setiap konstruk memiliki nilai yang lebih

besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat keunikan yang baik dan mampu membedakan dirinya dari konstruk lain dalam model penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria *discriminant validity* yang baik. Adapun di bawah ini adalah hasil dari *Cross Loading*:

Tabel 4. 5
Nilai *Cross Loading*

Item	<i>Monday Blues</i>	<i>Work life balance</i>	Kinerja Pegawai	<i>Burnout</i>
X1.1.1	0,773	-0,281	-0,226	0,18
X1.2.1	0,758	-0,158	-0,232	0,218
X1.2.2	0,823	-0,209	-0,279	0,25
X1.3.1	0,776	-0,179	-0,224	0,204
X1.4.1	0,79	-0,276	-0,242	0,275
X1.4.2	0,772	-0,125	-0,194	0,145
X2.1.2	-0,177	0,873	0,414	-0,447
X2.2.2	-0,231	0,906	0,422	-0,448
X2.3.1	-0,265	0,907	0,444	-0,434
X2.3.2	-0,283	0,908	0,404	-0,473
Y1.1.1	-0,305	0,432	0,839	-0,432
Y1.1.2	-0,167	0,348	0,79	-0,39
Y1.2.1	-0,257	0,373	0,83	-0,463
Y1.3.2	-0,234	0,356	0,82	-0,328
Y1.4.1	-0,229	0,4	0,756	-0,318
Y1.4.2	-0,245	0,344	0,793	-0,344
Z1.1.1	0,203	-0,398	-0,345	0,779
Z1.1.2	0,37	-0,414	-0,313	0,827
Z1.2.2	0,194	-0,367	-0,412	0,815
Z1.3.1	0,115	-0,395	-0,432	0,841
Z1.3.2	0,258	-0,477	-0,444	0,847

Sumber: *Output SmartPLS*, Data diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa setiap indikator memiliki nilai *loading* tertinggi pada konstruk yang diukurnya

dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara tepat dan tidak memiliki hubungan yang lebih kuat dengan konstruk lain. Dengan demikian, hasil pengujian *cross loading* menggambarkan bahwa seluruh konstruk dinyatakan valid.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4. 6
Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach'c Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>
<i>Monday Blues</i>	0,874	0,882	0,904
<i>Work life balance</i>	0,92	0,92	0,944
Kinerja Pegawai	0,891	0,896	0,917
<i>Burnout</i>	0,88	0,885	0,912

Sumber: *Output SmartPLS, Data diolah Peneliti (2025)*

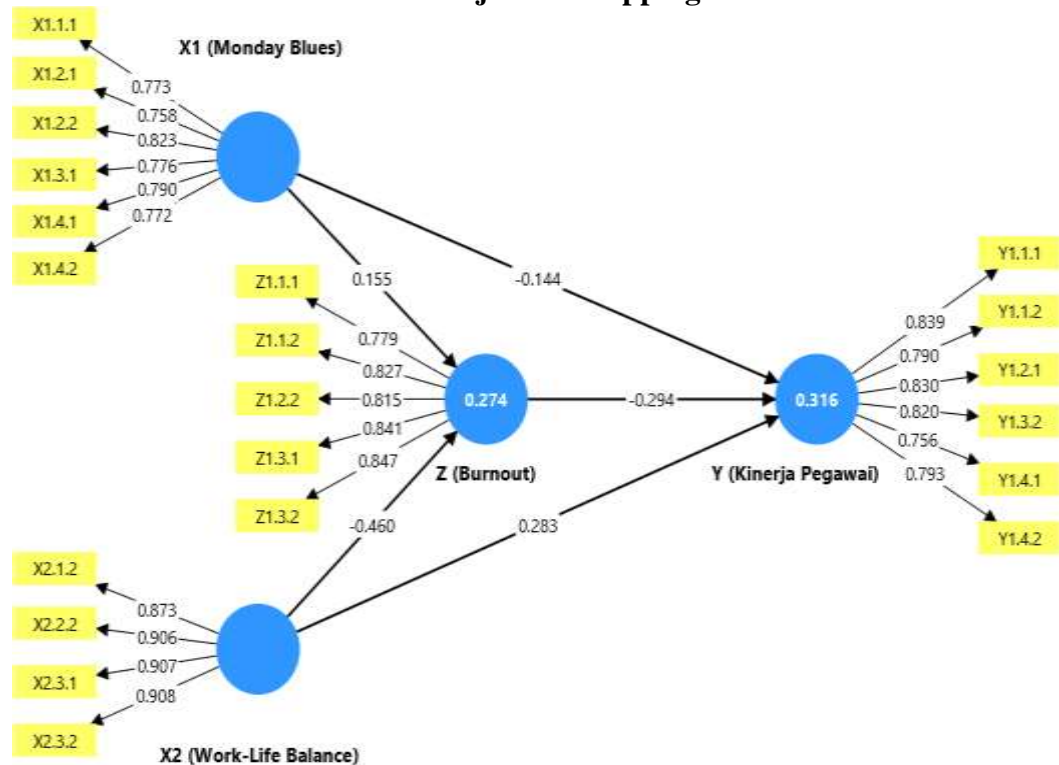
Berdasarkan tabel 4.6, hasil pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach'c Alpha* menunjukkan bahwa seluruh variabel laten dalam penelitian ini memiliki nilai di atas 0,70. Hal ini menandakan bahwa setiap variabel laten memiliki tingkat konsistensi dan reliabilitas yang baik. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan reliabel dan dapat digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

4.2.3 *Structur Model (Inner Model)*

Tahap pengujian selanjutnya setelah evaluasi *outer model* adalah analisis *inner model* atau model struktural. Analisis *inner model* bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel laten berdasarkan landasan teori penelitian yang lebih spesifik (Latan & Ghozali, 2015). Evaluasi *inner model* dilakukan untuk menilai kekuatan, arah, serta tingkat signifikansi hubungan

antar variabel dalam model penelitian. Berikut adalah langkah-langkah dalam pengujian *inner model* atau model struktural:

Gambar 4.3
Hasil Uji Bootstrapping



Sumber: *Output SmartPLS, Data diolah Peneliti (2025)*

Gambar 4.3 menunjukkan hasil uji *bootstrapping* pada *inner model* yang menggambarkan hubungan antar variabel laten *Monday Blues*, *Work life balance*, *Burnout*, dan Kinerja Pegawai yang direpresentasikan dalam bentuk lingkaran berwarna biru, sedangkan nilai koefisien jalur dan nilai statistik yang tertera pada setiap hubungan menunjukkan besarnya pengaruh serta signifikansi hubungan antar variabel berdasarkan data penelitian yang telah diolah. Secara keseluruhan, diagram tersebut menyajikan bukti statistik bahwa model penelitian memiliki jalur pengaruh yang signifikan dan layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang dikaji.

1. Nilai *R-Square*

Nilai *R-Square* (R^2) menggambarkan proporsi variasi variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel eksogen dalam model. Semakin besar nilai R^2 , semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Menurut Chin (1998) kriteria nilai R^2 dalam PLS-SEM dibagi menjadi tiga kategori, yaitu 0,67 (kuat), 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah). Berikut tabel hasil uji *R-Square*:

Tabel 4. 7
Hasil Uji *R-Square* (R^2)

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kinerja Pegawai	0,316	0,299
<i>Burnout</i>	0,274	0,262

Sumber: *Output SmartPLS*, Data diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.7, penjelasan hasil uji *R-Square* oleh tiap variabel adalah sebagai berikut:

- 1) Kinerja Pegawai : Nilai *R-square* sebesar 0,316 menunjukkan bahwa variabel eksogen dalam model mampu menjelaskan 31,6% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian, sehingga termasuk dalam kategori moderat yang menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang cukup terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, Nilai *R-square adjusted* sebesar 0,299 menunjukkan bahwa setelah penyesuaian jumlah variabel dan ukuran sampel, model masih mampu menjelaskan 29,9% variasi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa penurunan nilai dari *R-square* ke *R-square adjusted* relatif kecil, sehingga kemampuan penjelasan model tetap stabil.
- 2) *Burnout* : Nilai *R-square* sebesar 0,274 menunjukkan bahwa variabel eksogen dalam model mampu menjelaskan 27,4% variasi *burnout*, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian, sehingga termasuk dalam kategori lemah hingga mendekati moderat, yang menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang

masih terbatas namun cukup dalam menjelaskan *burnout*. Sementara itu, Nilai *R-square adjusted* sebesar 0,262 menunjukkan bahwa setelah penyesuaian jumlah variabel dan ukuran sampel, model masih mampu menjelaskan 26,2% variasi *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa penurunan nilai dari *R-square* ke *R-square adjusted* relatif kecil, sehingga kemampuan penjelasan model tetap stabil.

2. Effect Size

F-Square merupakan alat ukur untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai f^2 menunjukkan kontribusi setiap konstruk independen dalam meningkatkan nilai R^2 pada konstruk dependen. Menurut Chin (1998) nilai f^2 sebesar 0,02 menunjukkan pengaruh kecil, 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, dan 0,35 menunjukkan pengaruh besar. Berikut tabel hasil uji *Effect Size* (f^2):

Tabel 4. 8
Hasil Uji *Effect Size* (f^2)

	<i>f-square</i>
<i>Monday blues</i> terhadap Kinerja pegawai	0,027
<i>Work life balance</i> terhadap Kinerja pegawai	0,085
<i>Monday blues</i> terhadap <i>Burnout</i>	0,031
<i>Work life balance</i> terhadap <i>Burnout</i>	0,271
<i>Burnout</i> terhadap Kinerja pegawai	0,092

Sumber: *Output SmartPLS, Data diolah Peneliti (2025)*

Berdasarkan tabel 4.8, hasil uji *f-square* menunjukkan tingkat pengaruh antar variabel yang diuraikan sebagai berikut:

- 1) *Monday blues* terhadap Kinerja pegawai: Nilai f^2 sebesar 0,027 menunjukkan pengaruh kecil, sehingga kontribusi *Monday blues* dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai relatif rendah.

- 2) *Work life balance* terhadap Kinerja pegawai: Nilai f^2 sebesar 0,085 termasuk dalam kategori kecil, namun memiliki kontribusi yang lebih besar dibandingkan *Monday blues* terhadap kinerja pegawai.
- 3) *Monday blues* terhadap *Burnout*: Nilai f^2 sebesar 0,031 menunjukkan pengaruh kecil, yang berarti *Monday blues* hanya sedikit berkontribusi dalam menjelaskan variasi *burnout*.
- 4) *Work life balance* terhadap *Burnout*: Nilai f^2 sebesar 0,271 berada pada kategori sedang, sehingga *work life balance* memiliki peran yang cukup signifikan dalam memengaruhi *burnout*.
- 5) *Burnout* terhadap Kinerja pegawai: Nilai f^2 sebesar 0,092 termasuk pengaruh kecil, namun tetap memberikan kontribusi terhadap perubahan kinerja pegawai dalam model penelitian.

3. *Q-Square*

Pengujian Q^2 dilakukan menggunakan metode *blindfolding* untuk menilai relevansi prediktif model. Menurut Hair et al. (2021), model dinyatakan memiliki relevansi prediktif yang baik apabila nilai $Q^2 > 0$, yang menunjukkan kemampuan model dalam memprediksi indikator variabel endogen (Chin, 1998). Berikut tabel hasil uji *Q-Square*:

Tabel 4. 9
Hasil Uji *Q-Square*

	$Q^2_{predict}$	RMSE	MAE
<i>Burnout</i>	0,243	0,89	0,661
Kinerja Pegawai	0,213	0,906	0,705

Sumber: *Output SmartPLS*, Data diolah Peneliti (2025)

Mengacu pada tabel 4.9, hasil uji *Q-Square* menunjukkan tingkat *predictive relevance* masing-masing variabel endogen dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) *Burnout*: Hasil uji *Q-Square* dapat dilihat dari nilai $Q^2_{predict}$ sebesar 0,243 yang berarti lebih besar dari 0, hasil ini menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik dalam menjelaskan dan memprediksi *burnout*. Hal ini menjelaskan bahwa variabel-variabel eksogen dalam model penelitian mampu memprediksi indikator *burnout* secara memadai. Nilai RMSE sebesar 0,89 dan MAE sebesar 0,661 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi yang relatif rendah, sehingga kemampuan prediksi model terhadap *burnout* dapat dikatakan cukup baik.
- 2) Kinerja Pegawai: Hasil uji *Q-Square* dapat dilihat dari nilai $Q^2_{predict}$ sebesar 0,213 yang berarti lebih besar dari 0, hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki relevansi prediktif yang baik dalam menjelaskan dan memprediksi kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel eksogen dalam model penelitian mampu memprediksi indikator kinerja pegawai secara memadai. Nilai RMSE sebesar 0,906 dan MAE sebesar 0,705 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi yang relatif rendah, sehingga kemampuan prediksi model terhadap kinerja pegawai dapat dikatakan cukup baik.

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tabel 4. 10
Direct Effect

Variabel	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
<i>Monday Blues -> Kinerja Pegawai</i>	-0,144	-0,158	0,095	1,519	0,129
<i>Monday Blues -> Burnout</i>	0,155	0,167	0,075	2,085	0,037
<i>Work life balance -> Kinerja Pegawai</i>	0,283	0,286	0,097	2,911	0,004

<i>Work life balance</i> -> <i>Burnout</i>	-0,46	-0,462	0,078	5,908	0
<i>Burnout</i> -> Kinerja Pegawai	-0,294	-0,291	0,112	2,63	0,009

Sumber: *Output SmartPLS, Data diolah Peneliti (2025)*

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis yang tersaji pada tabel 4.10, berikut adalah pemaparan temuan-temuannya:

1. Pengaruh *Monday Blues* terhadap Kinerja Pegawai

Nilai koefisien jalur diperoleh sebesar -0,144 menunjukkan arah hubungan negatif, yang berarti peningkatan *Monday blues* cenderung menurunkan kinerja pegawai. Namun, nilai *T-statistic* sebesar $1,519 < 1,96$ dan *P-value* sebesar $0,129 > 0,05$, yang menandakan bahwa secara statistik pengaruh *Monday blues* terhadap kinerja pegawai tidak signifikan, sehingga *Monday blues* belum mampu menjelaskan perubahan kinerja pegawai secara langsung dalam model penelitian ini.

2. Pengaruh *Monday blues* terhadap *Burnout*

Nilai koefisien jalur sebesar 0,155 menunjukkan hubungan positif, artinya semakin tinggi *Monday blues* yang dirasakan pegawai, maka *burnout* cenderung meningkat. Dengan nilai *T-statistic* sebesar $2,085 > 1,96$ dan *P-value* sebesar $0,037 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa *Monday blues* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.

3. Pengaruh *Work-life balace* terhadap Kinerja Pegawai

Nilai koefisien jalur diperoleh sebesar 0,283 menunjukkan hubungan positif antara *work life balance* dan kinerja pegawai. Nilai *T-statistic* sebesar $2,911 > 1,96$ dan *P-value* sebesar $0,004 < 0,05$ menunjukkan signifikansi yang kuat. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan.

4. Pengaruh *Work-life balace* terhadap *Burnout*

Nilai koefisien jalur diperoleh sebesar -0,460 menunjukkan arah hubungan negatif, yang berarti peningkatan *work life balance* cenderung

menurunkan tingkat *burnout*. Nilai *T-statistic* sebesar $5,908 > 1,96$ dan *P-value* sebesar $0,000 < 0,05$, yang menandakan bahwa secara statistik pengaruh *work life balance* terhadap *burnout* signifikan. Dengan demikian, *work life balance* terbukti mampu menjelaskan perubahan *burnout* secara langsung dalam model penelitian ini.

5. Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai

Nilai koefisien jalur diperoleh sebesar $-0,294$ menunjukkan arah hubungan negatif, yang berarti peningkatan *burnout* cenderung menurunkan kinerja pegawai. Nilai *T-statistic* sebesar $2,630 > 1,96$ dan *P-value* sebesar $0,009 < 0,05$, yang menandakan bahwa secara statistik pengaruh *burnout* terhadap kinerja pegawai signifikan. Dengan demikian, *burnout* terbukti mampu menjelaskan perubahan kinerja pegawai secara langsung dalam model penelitian ini.

4.3.2 Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tabel 4. 11
Indirect Effect

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<i>Monday Blues</i> -> Kinerja Pegawai	-0,046	-0,045	0,025	1,861	0,063
<i>Work life balance</i> -> Kinerja Pegawai	0,135	0,136	0,061	2,218	0,027

Sumber: *Output SmartPLS*, Data diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis *Indirect Effect* pada tabel 4.11, berikut adalah penjelasannya:

1. Pengaruh *Monday blues* terhadap Kinerja Pegawai melalui *Burnout*

Nilai koefisien jalur pengaruh tidak langsung diperoleh sebesar $-0,046$ yang menunjukkan arah hubungan negatif, artinya peningkatan *Monday*

blues cenderung menurunkan kinerja pegawai melalui peningkatan *burnout*. Namun, nilai *T-statistic* sebesar $1,861 < 1,96$ dan *P-value* sebesar $0,063 > 0,05$, yang menandakan bahwa secara statistik pengaruh tidak langsung *Monday blues* terhadap kinerja pegawai tidak signifikan. Dengan demikian, *burnout* tidak terbukti mampu memediasi pengaruh *Monday blues* terhadap kinerja pegawai secara signifikan dalam model penelitian ini.

2. Pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Pegawai melalui *Burnout*

Nilai koefisien jalur pengaruh tidak langsung sebesar 0,135 menunjukkan arah hubungan positif, yang berarti peningkatan *work life balance* cenderung meningkatkan kinerja pegawai melalui penurunan *burnout*. Nilai *T-statistic* sebesar $2,218 > 1,96$ dan *P-value* sebesar $0,027 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa secara statistik pengaruh tidak langsung *work life balance* terhadap kinerja pegawai signifikan. Dengan demikian, *burnout* terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *work life balance* dan kinerja pegawai, di mana perbaikan *work life balance* dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menekan tingkat *burnout*.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh *Monday Blues* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *Monday blues* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Arah hubungan negatif menunjukkan bahwa meningkatnya perasaan tidak bersemangat, kemalasan, atau tekanan di awal minggu cenderung menurunkan kinerja pegawai. Namun, efek ini tidak cukup signifikan secara statistik untuk secara langsung menjelaskan perubahan dalam kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan *Affective Events Theory* yang dikembangkan oleh Weiss & Cropanzano (1996) yang menjelaskan bahwa peristiwa afektif di tempat kerja dapat memunculkan reaksi emosional yang

tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi dapat memengaruhi kondisi psikologis pegawai terlebih dahulu. *Monday blues* dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai respons emosional jangka pendek yang muncul pada awal minggu kerja dan bersifat sementara. Sehingga kondisi tersebut belum cukup kuat menurunkan kinerja pegawai secara langsung, sehingga pengaruhnya tidak signifikan.

Dalam konteks ASN Pemerintah Kota Malang, *Monday blues* dapat dirasakan sebagai perasaan kurang bersemangat dan meningkatnya tuntutan pekerjaan saat memulai kerja di hari Senin. Kondisi ini umum terjadi karena setelah libur akhir pekan, pegawai langsung dihadapkan pada tumpukan pelayanan publik yang cenderung lebih sibuk dibandingkan hari kerja lainnya akibat adanya jeda pelayanan selama hari Sabtu dan Minggu. Selain itu, adanya kewajiban apel pagi setiap hari Senin yang mengharuskan ASN datang lebih awal juga membuat pegawai merasa cukup terbebani secara fisik dan mental, maka suasana kerja di awal Minggu akan terasa lebih berat dibandingkan hari-hari lainnya. Meskipun demikian, kondisi tersebut umumnya hanya bersifat sementara sehingga tidak secara langsung memengaruhi kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Oleh karena itu, meskipun pegawai mengalami penurunan semangat atau suasana hati pada awal minggu kerja, mereka tetap mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan serta menjalankan tugas sesuai dengan standar operasional prosedur dan profesionalisme sebagai aparatur pelayanan publik.

Dalam menyikapi kondisi tersebut, Islam mengajarkan pentingnya mengendalikan emosional dan ketenangan hati dalam menjalani aktivitas sehari-hari ataupun menghadapi situasi apapun. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Ar-Rad ayat 28:

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ ﴿٢٨﴾

Artinya: "(Yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, bahwa hanya dengan mengingat Allah hati akan selalu tenteram." (Q.S Ar-Rad:28)

Dalam tafsir Al-Muyassar menjelaskan ketika hati seseorang dipenuhi dengan ingatan dan ketaatan kepada Allah, maka dapat membuat hati seseorang menjadi tenang dan menggantikan rasa gundah dalam mengelola emosi dan tekanan kehidupan.

Ayat ini menegaskan bahwa ketentraman hati hanya dapat diperoleh dengan mengingat Allah SWT, sehingga seseorang mampu mengelola kecemasan dan tekanan emosional. Dengan demikian, ajaran Islam memberikan landasan spiritual bagi pegawai untuk menjaga kestabilan emosi dalam bekerja, sehingga perasaan kurang bersemangat seperti *Monday blues* tidak secara langsung mengganggu kinerja maupun tanggung jawab profesional mereka.

4.4.2 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dirasakan oleh pegawai ASN, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Secara teoritis, hasil ini selaras dengan pandangan Greenhaus and Allen (2011) yang menyatakan bahwa *work life balance* mencerminkan kemampuan individu dalam menjalankan peran kerja dan peran kehidupan pribadi secara seimbang tanpa menimbulkan konflik. Apabila pegawai mampu mengelola kedua peran tersebut dengan baik, maka tekanan psikologis dapat diminimalkan sehingga individu lebih mampu menunjukkan kinerja yang optimal di tempat kerja.

Temuan ini memiliki kesamaan dengan studi yang dilakukan oleh Damanik et al. (2025) pada penelitiannya yang berjudul "*The Impact of Burnout and Work–Life Balance on the Performance of State Civil*

Apparatus: A Case Study at BKPSDM Pematangsiantar City". Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai ASN di BKPSDM Kota Pematangsiantar, dengan mengambil responden sebanyak 41 pegawai. Penelitian ini menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti ketika keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi pegawai dirasa baik maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja yang semakin baik.

Dalam konteks ASN Pemerintah Kota Malang, hasil penelitian ini menggambarkan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki peran penting dalam mendukung kinerja pegawai. Tingginya beban kerja administratif serta tuntutan pelayanan publik yang harus dilaksanakan secara berkelanjutan menuntut ASN untuk tidak hanya menjaga kondisi fisiknya, tetapi juga memperhatikan kondisi psikologisnya. Pegawai yang mampu mengelola waktu, energi, dan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, fokus kerja yang lebih baik, serta kesiapan mental yang lebih stabil dalam menjalankan tugas. Kondisi tersebut pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja dan efektivitas pelayanan kepada masyarakat.

Dalam agama islam, menjaga keseimbangan antara kehidupan dunia dan kehidupan akhirat dalam menjalani kehidupan sangatlah penting. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al-Jumu'ah ayat 9 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ذَلِكُمْ خَيْرٌ

لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٩﴾

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, apabila diserukan azan untuk salat pada hari Jumat, maka bersegeralah kamu menuju zikir kepada Allah dan

tinggalkanlah jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui". (QS. Al-Jumu'ah: 9).

Dalam Tafsir Al-Muyassar menjelaskan perintah Allah SWT kepada orang beriman untuk segera menunaikan salat Jumat dan meninggalkan segala aktivitas duniawi ketika azan dikumandangkan, karena mengutamakan ibadah merupakan kebaikan yang lebih besar dan mendatangkan kemaslahatan serta pahala bagi orang beriman.

Ayat ini menegaskan pentingnya keseimbangan dalam islam, yaitu mengutamakan perintah Allah SWT tanpa mengabaikan urusan dunia. Islam mengajarkan bahwa bekerja itu penting, namun tidak boleh mengalahkan kewajiban ibadah. Prinsip ini sejalan dengan konsep *work life balance*, di mana individu dituntut untuk menyeimbangkan antara kehidupan dalam pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan aktivitas spiritual, Rasulullah SAW juga bersabda:

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

Dalam hadist riwayat bukhari tersebut menegaskan bahwa setiap aspek dalam kehidupan manusia mempunyai hak-hak yang harus diperhatikan. Dalam konteks organisasi ataupun instansi, hal ini menunjukkan pentingnya memberi ruang bagi karyawan untuk menunaikan tanggung jawab pribadi, sosial, dan juga spiritual. Sehingga akan menciptakan keseimbangan kehidupan yang dapat mendukung performa kinerja.

Dengan memperhatikan prinsip tersebut, pegawai ASN Kota Malang dapat menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi maupun spiritual, sehingga mampu bekerja secara lebih fokus, sehat secara mental, dan dapat memberikan kinerja serta pelayanan kepada masyarakat yang lebih optimal.

4.4.3 Pengaruh *Monday Blues* terhadap *Burnout*

Hasil analisis menunjukkan *Monday blues* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Adanya arah hubungan positif menggambarkan bahwa semakin tinggi kondisi *Monday blues* yang dirasakan oleh pegawai, maka akan memicu reaksi *burnout* yang semakin tinggi juga. Pegawai yang mengalami kondisi emosional yang tidak stabil dan psikologis yang negatif pada awal Minggu kerja, maka dapat memicu terbentuknya kelelahan emosional yang terjadi secara berulang dan berujung pada *burnout*.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan *Affective Events Theory* yang dikemukakan oleh Weiss and Cropanzano (1996) yang menyatakan bahwa peristiwa afektif di tempat kerja dapat menimbulkan reaksi emosional yang apabila terjadi secara berulang tanpa adanya pengelolaan yang baik, maka emosi negatif tersebut dapat menumpuk dan berkembang menjadi *burnout*. Selain itu, temuan ini juga didukung oleh Teori Stres Lingkungan (*Environmental Stress Theory*) yang dikembangkan oleh Lazarus dan Cohen (1977) menjelaskan bahwa stres muncul akibat tuntutan lingkungan kerja yang melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Lingkungan kerja dengan tekanan waktu, beban tugas yang menumpuk, serta tuntutan peran yang tinggi dapat menjadi pemicu stres yang berkelanjutan apabila tidak dapat dikelola dengan baik.

Pegawai ASN yang memulai awal pekan dengan perasaan yang tidak bersemangat dan merasa tertekan dengan adanya pola kerja yang sama dan terus berulang setiap minggu, maka akan memunculkan emosi negatif yang tanpa disadari lama kelamaan akan berpotensi menjadi beban kerja dan kelelahan secara fisik dan mental. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *Monday blues* bukan sekedar reaksi emosional sementara, tetapi juga dapat menjadi faktor awal pemicu meningkatnya tingkat *burnout* pada pegawai.

Temuan penelitian ini didukung oleh studi yang dilakukan oleh Shukla et al. (2024b) yang menunjukkan *Monday blues* berpengaruh signifikan

terhadap *burnout* kerja pada dokter residen ortopedi di Institut Ilmu Kedokteran Sri Aurobindo dan Institut Pascasarjana, Indore, India. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi emosional negatif di awal pekan saat akan memulai kerja dapat meningkatkan kelelahan yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan secara langsung.

Dalam ajaran islam, seseorang diajarkan untuk memahami bahwa setiap beban dan tanggung jawab yang diberikan Allah SWT selalu disesuaikan dengan kemampuan hamba-Nya. Hal ini ditegaskan dalam QS. Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.” (QS. Al Baqarah:286).

Ayat ini memberikan pemahaman bahwa kemampuan manusia untuk mengatasi tekanan kerja, tuntutan tugas, dan kondisi emosional yang dialami setiap individu, serta merasakan kelelahan secara fisik dan mental, pada dasarnya masih berada di bawah batas kemampuan manusia. Karena Allah SWT tidak akan memberikan tanggung jawab ataupun beban kepada hamba-Nya diluar batas kemampuannya. Untuk itu, ketika pegawai mengalami *Monday blues* ataupun kelelahan yang berujung menjadi *burnout*, maka islam

mengingatikan dengan adanya landasan ini supaya pegawai tidak terjebak dalam tekanan emosional yang berlebihan.

4.4.4 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Burnout*

Temuan hasil analisis ini menunjukkan bahwa *work life balance* terbukti memiliki pengaruh negatif terhadap *burnout* secara signifikan. Keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai berlangsung dengan baik, maka tingkat *burnout* akan semakin menurun. Kemampuan pegawai dalam mengatur waktu, energi, serta tata kelola pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki peran yang penting dalam mencegah terjadinya kelelahan emosional secara fisik ataupun mental. Hasil analisis ini juga mendukung Teori Stres Lingkungan (*Environmental Stress Theory*) yang dikembangkan oleh Lazarus dan Cohen (1977) yang menekankan pentingnya mengendalikan keseimbangan tuntutan lingkungan kerja dan kebutuhan psikologis individu pada setiap pegawai. Apabila keseimbangan tersebut tidak dapat dikelola dengan baik, maka akan menimbulkan konsekuensi jangka panjang yang bisa disebut *burnout*. Temuan ini sejalan dengan studi terdahulu yang dilakukan oleh Shafariah & Gofur (2025) yang menyatakan bahwa *work life balance* mampu mempengaruhi *burnout* secara signifikan dengan arah hubungan yang negatif.

Dalam konteks pegawai ASN Pemerintah Kota Malang, temuan ini menggambarkan bahwa di tengah tingginya beban kerja administratif yang bersifat rutin serta tuntutan pelayanan publik yang dinamis, pegawai ASN harus bisa menjaga keseimbangan kehidupan pekerjaan dan pribadi yang dikendalikan oleh setiap individu. Berbeda dengan sektor swasta di mana *work life balance* seringkali merupakan hasil dari kebijakan manajemen perusahaan yang fleksibel, di lingkungan birokrasi seperti Pemerintah Kota Malang, sistem tersebut sudah terikat dengan regulasi negara secara struktural, seperti jam kerja dan standar operasional. Namun, temuan ini menunjukkan bahwa pentingnya peran pimpinan instansi dalam menerapkan

kebijakan internal, dengan melindungi hak pegawai seperti cuti, serta tidak memberikan instruksi pekerjaan di luar jam dinas kerja melalui media komunikasi maupun secara langsung demi menjaga *work life balance* pegawai. Dengan demikian, pegawai akan merasa lebih fokus dalam menyeimbangkan urusan pekerjaan dan pribadi, sehingga resiko *burnout* dapat terkendali dengan baik.

Menurut perspektif islam, nilai-nilai islam dapat menjadi landasan moral dan spiritual dalam mendukung keseimbangan kehidupan pekerjaan dan pribadi yang sehat, sehingga resiko *burnout* dapat diminimalkan. Allah SWT telah berfirman dalam surat Al-Qashas ayat 77 sebagai berikut:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ

وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: " Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan."(QS. Al-Qashas : 77)

Ayat ini mengajarkan kepada manusia agar tidak melupakan bagian kehidupannya di dunia, tidak hanya harus beribadah saja. Dalam islam, bekerja merupakan bentuk dari ibadah apabila dilakukan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, seseorang dianjurkan untuk menjaga keseimbangan kehidupan pekerjaan dan pribadi yang baik tanpa mengabaikan kesehatan fisik serta ketenangan batin, sehingga dapat menekan tingkat resiko *burnout*.

4.4.5 Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Arah hubungan negatif ini menggambarkan bahwa

semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami pegawai, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin menurun. Adanya pengaruh yang signifikan pada hubungan tersebut mengindikasikan bahwa *burnout* merupakan faktor psikologis yang secara nyata dan langsung memengaruhi kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Studi oleh Priyantika (2018) menemukan bahwa *burnout* terbukti memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan departemen teknik PT Pelindo Marine Service Surabaya, di mana semakin tinggi tingkat *burnout* maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan.

Temuan ini juga didukung oleh penelitian Lestari dkk. (2025) yang menunjukkan bahwa pegawai yang mengalami kondisi *burnout* akibat merasa jenuh dalam menjalani pekerjaan dan beban kerja yang berlebihan, maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai. *Burnout* dapat diartikan tidak hanya sebagai gejala psikologis pada manusia, tetapi suatu reaksi negatif yang berawal dari stres kerja yang terjadi secara terus menerus dan tidak dikelola dengan baik. Sehingga akan terus berlangsung dan berujung menjadi *burnout* (Indra & Rialmi, 2022). Selain itu, Maslach dan Leiter (2016) juga menjelaskan bahwa *burnout* dapat ditandai dengan adanya kelelahan secara emosional, fisik, dan mental yang muncul akibat stres kerja yang berlangsung secara berkepanjangan.

Dalam konteks pegawai ASN Pemerintah Kota Malang, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi *burnout* yang dialami oleh pegawai terbukti berdampak langsung terhadap penurunan kinerja. Kondisi ini disebabkan oleh adanya kelelahan fisik maupun mental, serta beban kerja yang dianggap melebihi kapasitas setiap individu, serta waktu pengerjaan yang terbatas. Selain itu, dengan adanya pola kerja yang monoton akan menyebabkan pegawai merasa cepat jenuh dan kurang tertantang, serta faktor penyebab lainnya yang cukup bervariasi. Oleh karena itu, pegawai ASN diharapkan mampu mengenali gejala *burnout* dan melakukan upaya pengelolaan diri,

seperti mengatur ritme kerja, tidak membiarkan tugas menumpuk secara berkala, dan memanfaatkan waktu istirahat secara optimal. Jika beberapa faktor penyebab yang telah ada tidak segera ditangani oleh pihak instansi, maka risiko *burnout* yang berdampak terhadap kinerja akan semakin tinggi. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk lebih memperhatikan kesejahteraan pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan suportif, serta adanya apresiasi yang layak agar pegawai merasa tetap dihargai.

Seorang pegawai yang mengalami fenomena *burnout*, mereka akan lebih rentan terhadap perasaan negatif, lemah, dan mudah stres. Sehingga dapat mempengaruhi kondisi emosional dan fisik mereka. Dalam islam, bersikap berlebihan dalam segala hal, yang salah satunya yaitu beban kerja yang terlalu dipikirkan hingga pada akhirnya memicu terjadinya stres itu tidak dianjurkan. Di dalam surat Ali Imran ayat 139 sudah dijelaskan bahwa seseorang tidak mungkin diberi beban masalah kecuali dia bisa menghadapinya, sebagaimana firman Allah SWT sebagai berikut:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

Artinya: “*Janganlah kamu (merasa) lemah dan jangan (pula) bersedih hati, padahal kamu paling tinggi (derajatnya) jika kamu orang-orang mukmin.*”
(QS. Ali Imran :139)

Ayat tersebut menegaskan bahwa manusia memiliki kedudukan yang lebih tinggi di sisi Allah SWT. Dalam artian bahwa setiap kesulitan yang dihadapi oleh manusia pasti dapat diatasi dengan kekuatan iman. Ketika seseorang mengalami stres ataupun *burnout*, mereka akan merasa tertekan dan kehilangan harapan, namun Allah mengajarkan bahwa sesulit apapun situasi dan kondisi seseorang, rahmat-Nya dan ampunan-Nya selalu terbuka lebar. Dengan demikian, ayat ini memberikan pengertian bahwa iman adalah sumber kekuatan terbesar yang dapat menjadi fondasi kehidupan. Selain itu,

dapat dijadikan sebagai motivasi pegawai dalam menjalani kehidupan dan senantiasa memohon pertolongan hanya kepada Allah SWT, sehingga aktivitas sehari-hari di tempat kerja menjadi lebih tenang dan kinerja yang ditunjukkan tetap stabil.

4.4.6 Pengaruh *Monday Blues* terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi *Burnout*

Temuan ini menunjukkan bahwa *Monday blues* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *burnout*. Tidak hanya secara langsung, fenomena *Monday blues* juga tidak mampu mempengaruhi perubahan kinerja pegawai secara tidak langsung melalui peningkatan *burnout*. Dengan kata lain, *burnout* tidak berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Shukla et al. (2024b) menyatakan bahwa *Monday blues* berpengaruh signifikan terhadap *burnout* kerja, tetapi tidak signifikan terhadap *burnout* personal dan tidak cukup kuat untuk memberikan perubahan terhadap kinerja.

Pegawai ASN Pemerintah Kota Malang terbukti mengalami kondisi *Monday blues* pada awal pekan kerja dengan perasaan kurang bersemangat akibat diharuskan kembali bekerja di hari Senin pasca libur akhir pekan dan langsung dihadapkan dengan tumpukan pelayanan publik serta ritme kerja yang cukup padat, selain itu pegawai juga harus datang lebih awal untuk mengikuti apel pagi yang bersifat wajib bagi ASN. Reaksi negatif ini dapat memicu terjadinya *burnout*, terutama dalam bentuk kelelahan emosional akibat tuntutan pekerjaan dan juga kejenuhan kerja. Meskipun demikian, *burnout* tidak mampu berperan sebagai penghubung antara *Monday blues* dalam memengaruhi kinerja pegawai. Artinya, meskipun pegawai mengalami *burnout* yang dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu *Monday blues*, kondisi ini tidak cukup kuat secara nyata untuk memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan pegawai tetap dituntut untuk bekerja sesuai dengan SOP dan menjaga profesionalisme dalam melaksanakan tugas pelayanan publik.

Dalam perspektif islam, setiap tanggung jawab ataupun beban yang diberikan kepada manusia, sudah menjadi ketetapan Allah SWT. Sebagai hamba-Nya, kita harus meyakini bahwa setiap ketetapan Allah diberikan sesuai dengan kemampuan hamba-Nya. Allah SWT telah berfirman dalam QS. At-Taubah ayat 51 sebagai berikut:

قُلْ لَنْ يُصِيبَنَا إِلَّا مَا كَتَبَ اللَّهُ لَنَا هُوَ مَوْلَانَا وَعَلَى اللَّهِ فَلْيَتَوَكَّلِ الْمُؤْمِنُونَ ﴿٥١﴾

Artinya: "Katakanlah (Nabi Muhammad), "Tidak akan menimpa kami melainkan apa yang telah ditetapkan Allah bagi kami. Dialah Pelindung kami, dan hanya kepada Allah hendaknya orang-orang mukmin bertawakal." (QS. At-Taubah: 51)

Ayat ini menegaskan bahwa Allah SWT yang mengendalikan setiap kondisi yang dialami manusia, seperti tekanan kerja, kelelahan emosional, dan kesulitan dalam menjalankan tugas. Pemahaman ini mengajarkan sikap tawakal, yaitu menerima situasi dengan tenang sambil tetap berusaha secara maksimal. Ajaran ini mendorong karyawannya untuk menghindari tekanan emosional yang berlebihan saat menghadapi tuntutan pekerjaan. Sebaliknya, mereka harus menjalankan tugas dengan kesadaran bahwa setiap tugas telah disesuaikan dengan kemampuan masing-masing. Keyakinan ini membantu pegawai menjaga kesehatan emosi dan mental, sehingga kelelahan tidak secara langsung mengurangi kinerja. Hal ini mendukung temuan penelitian bahwa, meskipun *Monday blues* dapat menyebabkan kelelahan, hal itu belum tentu berdampak langsung pada kinerja pegawai, jika pegawai dapat mengendalikannya secara mental dan spiritual.

4.4.7 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi *Burnout*

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukka bahwa *burnout* terbukti memediasi secara signifikan pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai dengan arah hubungan yang positif. Keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak hanya berdampak secara langsung

terhadap kinerja pegawai, tetapi juga secara tidak langsung memengaruhi kinerja pegawai dengan adanya tingkat *burnout* yang dikurangi. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi yang dirasakan oleh pegawai, tingkat kelelahan emosional dan fisik atau *burnout* yang dirasakan cenderung menurun, sehingga akan meningkatkan kinerja mereka.

Secara teoritis, temuan ini diperkuat oleh Teori Stres Lingkungan (*Environmental Stress Theory*) yang dikemukakan oleh Lazarus & Cohen (1977) yang menekankan bahwa stress dapat terjadi ketika tuntutan lingkungan melebihi kemampuan seseorang untuk beradaptasi. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu pegawai menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka secara proporsional. Dengan demikian, keseimbangan ini mampu mengurangi stres kerja dan mencegah kelelahan, sehingga kinerja pegawai tetap terjaga. Studi yang dilakukan oleh Aulia dkk. (2024) membuktikan bahwa *work life balance* memiliki peranan yang sangat penting dalam menekan intensitas *burnout* yang berdampak pada peningkatan kepuasan kerja, sehingga kinerja mereka cenderung meningkat.

Kondisi pada pegawai ASN Pemerintah Kota Malang menunjukkan bahwa meskipun sistem kerja birokrasi telah diatur secara struktural, keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi masih dapat dipengaruhi oleh kebijakan internal dan praktik manajerial instansi. Perlindungan terhadap hak cuti, kemudahan perizinan, pembagian tugas dalam pekerjaan yang adil, serta pembatasan beban kerja di luar jam kerja, dapat menjadi faktor penting dalam menjaga *work life balance* pegawai. Pegawai dapat memberikan pelayanan publik secara optimal dan berkelanjutan ketika keseimbangan ini terjaga.

Dari perspektif islam, pentingnya menjaga keseimbangan dalam menjalani kehidupan sosial dan spiritual. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al-Jumu'ah ayat 9 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ذَلِكُمْ خَيْرٌ

لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٩﴾

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

Menurut ayat tersebut, aktivitas duniawi seperti bekerja dan menjalankan tugas profesional, tidak boleh dilakukan secara berlebihan hingga mengabaikan aspek spiritual. Islam mengajarkan pentingnya keseimbangan, artinya orang harus terus berusaha dan bekerja sebaik mungkin sambil tetap menjaga hubungan dengan Allah SWT melalui ibadah untuk memperoleh ketenangan batin. Ketika keseimbangan antara keduanya dapat terpenuhi, maka akan berperan penting dalam menjaga stabilitas emosional dan mental individu. Selain itu, dalam QS. At-Taubah ayat 51 Allah SWT juga berfirman:

قُلْ لَنْ يُصِيبَنَا إِلَّا مَا كَتَبَ اللَّهُ لَنَا هُوَ مَوْلَانَا وَعَلَىٰ اللَّهِ فَلْيَتَوَكَّلِ الْمُؤْمِنُونَ ﴿٥١﴾

Artinya: "Katakanlah (Nabi Muhammad), "Tidak akan menimpa kami melainkan apa yang telah ditetapkan Allah bagi kami. Dialah Pelindung kami, dan hanya kepada Allah hendaknya orang-orang mukmin bertawakal." (QS. At-Taubah: 51)

Ayat ini menunjukkan bahwa Allah SWT telah mengatur dan menetapkan setiap kondisi yang dialami manusia, termasuk tekanan pekerjaan dan stres psikologis, sehingga orang tidak boleh larut dalam kecemasan dan kelelahan yang berlebihan. Pemahaman ini mendorong karyawannya untuk terus berusaha secara optimal, namun tetap tenang dan sadar bahwa kehendak Allah yang menentukan hasilnya. Nilai tawakal berfungsi sebagai landasan spiritual yang membantu pegawai dalam mengelola tekanan yang alami akibat beban kerja yang dapat terakumulasi

menjadi *burnout*. Sehingga pegawai lebih mampu menjaga kestabilan emosi, mengendalikan stres, dan memulihkan kondisi psikologisnya dengan memiliki keyakinan dan sikap pasrah yang positif. Hal ini secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja mereka, karena *burnout* dapat ditekan melalui pengelolaan diri yang lebih baik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai *Monday blues*, *work life balance*, *burnout*, dan kinerja pegawai ASN Pemerintah Kota Malang, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. *Monday blues* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mengalami perasaan kurang bersemangat, jenuh, atau tekanan emosional pada awal pekan cenderung menurunkan kinerja pegawai. Namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk menjelaskan perubahan kinerja pegawai. Selain itu, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh variabel *Monday blues*, melainkan juga faktor eksternal pegawai.
2. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai dapat berjalan secara proporsional, maka kinerja pegawai cenderung meningkat.
3. *Monday blues* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Monday blues* yang dialami pegawai, maka tingkat kelelahan emosional, fisik, dan mental pegawai juga semakin tinggi jika tidak dikelola dengan baik.
4. *Work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*. Keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi terbukti menurunkan tingkat kelelahan emosional, fisik, ataupun mental pegawai.
5. *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mengalami tingkat kelelahan fisik dan mental dengan

intensitas tinggi, maka akan menyebabkan turunnya motivasi dan konsentrasi kerja, sehingga kinerja yang ditunjukkan semakin rendah.

6. *Burnout* tidak mampu memediasi pengaruh *Monday blues* terhadap kinerja pegawai. Meskipun *Monday blues* terbukti meningkatkan *burnout*, namun *burnout* belum mampu menjadi penghubung yang signifikan dalam menjelaskan pengaruh *Monday blues* terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai tidak terpengaruh secara langsung maupun tidak langsung oleh kondisi emosional dan reaksi negatif awal pekan yang bersifat sementara.
7. *Burnout* memediasi secara signifikan pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki keseimbangan kehidupan pribadi dan kerja yang baik cenderung mengalami tingkat *burnout* yang lebih rendah, sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat secara tidak langsung.

5.2 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang telah disebutkan, berikut ini adalah saran atau rekomendasi untuk penelitian selanjutnya:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti mendatang diharapkan dapat memperluas cakupan variabel penelitian, terutama dengan mendalami fenomena *Monday blues* yang hingga saat ini masih jarang dibahas dalam literatur manajemen sumber daya manusia di Indonesia. Mengingat istilah ini masih cukup awam bagi sebagian orang, penggunaan pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mixed methods*) sangat disarankan guna menggali dinamika psikologis pegawai secara lebih mendalam dan subjektif. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat memfokuskan subjek penelitian pada generasi muda atau Generasi Z yang dikenal memiliki karakteristik emosional yang lebih dinamis dan rentan terhadap tekanan kerja di awal pekan. Dengan melibatkan kelompok demografis tersebut, diharapkan hasil penelitian dapat

memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai bagaimana fluktuasi emosi, serta dampaknya terhadap produktivitas kerja dalam jangka panjang.

2. Bagi Instansi

Pemerintah Kota Malang diharapkan untuk tetap memperhatikan kesejahteraan pegawai dalam berbagai kondisi serta meningkatkan kepekaan terhadap kondisi psikologis pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan sehat. Hal ini dapat dimulai dengan menjamin hak cuti pegawai sesuai dengan regulasi yang berlaku, serta memastikan adanya distribusi beban kerja yang proporsional dan sesuai dengan kapasitas individu guna meminimalisir tekanan kerja berlebih (*overload*), sekaligus menjaga stabilitas kinerja pelayanan publik. Selain itu, pihak manajerial diharapkan dapat menghormati batasan waktu kerja pegawai dengan tidak mengganggu hak atau waktu pribadi pegawai di luar jam kerja, sehingga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*) tetap terjaga. Dengan adanya perhatian terhadap keseimbangan tersebut serta pemberian apresiasi yang layak, loyalitas pegawai akan semakin meningkat dan kinerja yang dihasilkan akan lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sani Supriyanto ; Vivin Maharani. 2019. *Riset Manajemen SDM: Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Dilengkapi Dengan Contoh Artikel Jurnal*.
- Adolph, Ralph. 2016. "Hubungan Keunggulan Positioning Terhadap Kinerja Pemasaran BPR." : 1–23.
- Ahsanul Khuluq, Ahmad, and Moh Rifqi Falah Al Farabi. "Keseimbangan Antara Ujian Dan Kemampuan Manusia: Telaah Tafsir Surat Al-Baqarah Ayat 286 Dalam Tafsir Al-Mishbah." *Journal of International Multidisciplinary Research*.
<https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr>.
- Aman-Ullah, Attia, Waqas Mehmood, Saqib Amin, and Yasir Abdullah Abbas. 2022. "Human Capital and Organizational Performance: A Moderation Study through Innovative Leadership." *Journal of Innovation and Knowledge* 7(4): 100261. doi:10.1016/j.jik.2022.100261.
- Arifin, Muhammad, and Agus Muharto. "Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)." *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 15(1 SE-Articles): 37–46. doi:10.26623/jreb.v15i1.3507.
- Aseptia, Uki Yonda, and Sekar Harumi Putri Maruno. 2018. "ANALISIS PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.TELKOMSEL, TBK BRANCH MALANG." *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia* 11(2): 77–85. doi:10.32812/jibeka.v11i2.64.
- Aulia, Mega, Rismansyah, and Maliah. 2024. "Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Palembang." *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research* 4(4): 16639–50. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>.
- Badrianto, Yuan, and Muhamad Ekhsan. 2021a. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Komitmen Organisasi." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 4(2): 951–62. doi:10.36778/jesya.v4i2.460.
- Badrianto, Yuan, and Muhamad Ekhsan. 2021b. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Komitmen Organisasi." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 4(2): 951–62. doi:10.36778/jesya.v4i2.460.

- Bunayya Qonita Rodiyah. 2025. "Implementasi Work-Life Balance Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Muslim." *JURNAL MULTIDISIPLIN ILMU AKADEMIK* 3(1): 449–54. doi:10.61722/jmia.v3i1.7939.
- Chin, Wynne W. 1998. "The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling." In *Modern Methods for Business Research*, ed. George A Marcoulides. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 295–336.
- Clark, S. C. 2000. "Ork/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. Human Relations." : 747–70. doi:https://doi.org/10.1177/0018726700536001 Konteks teori:
- Damanik, Elfina OP, and Yoan J Hendrawan Saragih. 2025. *THE IMPACT OF BURNOUT AND WORK-LIFE BALANCE ON THE PERFORMANCE OF STATE CIVIL APPARATUS: A CASE STUDY AT BKPSDM PEMATANGSIANTAR CITY.*
- Damanik, O P, Yoan Hendrawan J Saragih, and Universitas Simlungun. 2025. "THE IMPACT OF BURNOUT AND WORK – LIFE BALANCE ON THE PERFORMANCE OF STATE CIVIL APPARATUS : A CASE STUDY AT BKPSDM PEMATANGSIANTAR CITY." : 1–6.
- Dermawan, Muhammad Jagat, and Sudana. 2022. "MAQASHID BEKERJA MENURUT ISLAM." *JOURNAL EKONOMI, KEUANGAN, PERBANKAN DAN AKUNTANSI SYARIAH* 1(01): 1–10. doi:10.54801/ekspektasy.v1i01.102.
- Desriliwa Ade Mela, and Zul Ikrom Zilsafil. 2023. "Implementasi Nilai Al-Qur'an Terhadap Etos Kerja Di IAIN Kendari (Studi Living Qur'an Pada QS. At-Taubah Ayat 105)." *Al-Fahmu: Jurnal Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir* 2(2): 122–29. doi:10.58363/alfahmu.v2i2.38.
- Elfering, Achim, Christin Gerhardt, Diana Pereira, Anna Schenker, and Maria U. Kottwitz. 2020a. "The Monday Effect Revisited: A Diary and Sleep Actigraphy Study." *Sleep and Vigilance* 4(2): 167–76. doi:10.1007/s41782-020-00105-5.
- Elfering, Achim, Christin Gerhardt, Diana Pereira, Anna Schenker, and Maria U. Kottwitz. 2020b. "The Monday Effect Revisited: A Diary and Sleep Actigraphy Study." *Sleep and Vigilance* 4(2): 167–76. doi:10.1007/s41782-020-00105-5.
- Ghozali, Imam, and Hengky Latan. 2014. *Partial Least Squares Konsep, Metode Dan Aplikasi Menggunakan Program WARPPS 4.0.*

- Greenhaus, Jeffrey H, and Tammy D Allen. 2011. "Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature." *Journal of Applied Psychology* 96(1): 1–16. doi:10.1037/a0021133.
- Hair, Joseph, and Abdullah Alamer. 2022. "Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in Second Language and Education Research: Guidelines Using an Applied Example." *Research Methods in Applied Linguistics* 1(3). doi:10.1016/j.rmal.2022.100027.
- Hair, Joseph F., G. Tomas M. Hult, Christian M. Ringle, Marko Sarstedt, Nicholas P. Danks, and Soumya Ray. 2021. *Mediation Analysis*. doi:10.1007/978-3-030-80519-7_7.
- Hair, Joseph F., Jeffrey J. Risher, Marko Sarstedt, and Christian M. Ringle. 2019. "When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM." *European Business Review* 31(1): 2–24. doi:10.1108/EBR-11-2018-0203.
- Handayani, Ririn, and Helwen Heri. 2020. *METODOLOGI PENELITIAN SOSIAL*.
- Hasibuan, S. M., Heri Kusmanto, and Zulkifli. 2024. "Employee Performance, Work Discipline, and Service Quality As Determinants of Customer Satisfaction in Public Services." *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting* 7(6): 1441–46.
- Hidayati, Wiwit, and Muhamad Ekhsan. *SENTIMAS: Seminar Nasional Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat The Role of Burnout as a Mediation on the Effect of Job Stress on Employee Performance Peran Burnout Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. <https://journal.irpi.or.id/index.php/sentimas>.
- Indra, Fadhila, and Zackharia Rialmi. 2022. "Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi)." *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora* 5: 90–99. doi:10.33753/madani.v5i2.223.
- Joshi, Anjali, Vaishali Patil, and Prachi Nagwekar. 2024. "What Instigates the Feeling of Monday Blues Among Employees." *Psychological reports: 332941241300462*. doi:10.1177/00332941241300462.
- Kanwar, Y. P. S., A. K. Singh, and A. D. Kodwani. 2020. "Work-Life Balance and Burnout as Predictors of Job Satisfaction in The It-Ites Industry. The

Journal of Business Perspective.” *The Journal of Business Perspective* 13(12): 1–12.

Krishnakumar, Gowshika, Dhaarani Jayaraman, Dhivyalakshmi Jeevarathnam, Peter Prasanth Kumar Kommu, and Julius Xavier Scott. 2021. “Monday Blues - Rare Cause of Hypoglycemia in a Child with Leukemia.” *Journal of Pharmacology and Pharmacotherapeutics* 12(2): 100–101. doi:10.4103/jpp.jpp_57_21.

Kumajas, Thessalonica G.M., Riane Johnly Pio, and Sandra Asaloei. 2023. “Pengaruh Work From Home Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Mulia Abadi Manado.” *Productivity* 4(6): 762–67. doi:10.35797/ejp.v4i6.52354.

Latan, Hengky, and Imam Ghozali. 2015. *Partial Least Squares: Concepts, Techniques and Applications Using SmartPLS 3*.

Lazarus, Richard S, and Judith Blackfield Cohen. *Environmental Stress*.

Lingga, AS. 2020. “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan,” *Manaj. Bisnis.* : 1134–37.

Mamlu’ah, Aya. 2019. “BURNOUT DALAM ALQUR’AN SURAT ALI IMRON AYAT 139.” *Al-Aufa: Jurnal Pendidikan dan Kajian Keislaman* 01 Nomor 01(Kajian Keislaman).

Maslach, Christina, and Michael Leiter. 2007. “Burnout.” In *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior: Handbook of Stress*, , 358–62. doi:10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3.

Muchson, M. 2017. SPASI MEDIA, *Metode Riset Akuntansi*.

Parashakti, Ryani Dhyan, and Muhamad Ekhsan. 2022a. “Peran Burnout Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5(1): 365–73. doi:10.36778/jesya.v5i1.609.

Parashakti, Ryani Dhyan, and Muhamad Ekhsan. 2022b. “Peran Burnout Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5(1): 365–73. doi:10.36778/jesya.v5i1.609.

Pardi, Nofriyanti, Putri Ulan Sari Pardi, Inong Satriadi, and Uin Mahmud Yunus Batu Sangkar. 2025. *7 Jurnal Inovasi Metode Pembelajaran AYAT*

- Priyantika, Devi Fatma. 2018a. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Teknik Pt. Pelindo Marine Service Surabaya Melalui Burnout Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmu Manajemen* 6(3): 296–305.
- Priyantika, Devi Fatma. 2018b. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya Melalui Burnout Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 6(3): 296–305.
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/24226>.
- priyono. 2020. Exploratory Research in the Social Sciences *Metode Penelitian Kuantitatif*. doi:10.4135/9781412984249.
- Puji Lestari, Sri, Khairani Zikrinawati, Irma Masfia, and Ismi Nur Arifah. "Gambaran Kejenuhan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian Daerah (BKD)." *Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 4(7): 2025.
- Puspita, Gea. 2023. "Burnout Sebagai Variabel Yang Memperlemah Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Performa Kerja." *Jurnal Psikologi dan Manajemen Kinerja* 8(2): 145–56.
- Rahmawati, Ghita, Dyah Oktaviani, Muhammad Miftahuddin, Syafiq Rohmawan, and Ratih Pratiwi. 2021. "Peran Worklife Balance Dan Motivasi Ekstrinstik Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan." *E-Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS)* 2(1): 1–9.
- Rai, Rashmi. 2019. "What's The Best Time To Give Work? A Study On Relationship Between Employee Moods And Performance At Different Time Intervals." *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH* 8(11). www.ijstr.org.
- Rai, Rashmi, and K. Lakshmypriya. 2019. "What's the Best Time to Give Work? A Study on Relationship between Employee Moods and Performance at Different Time Intervals." *International Journal of Scientific and Technology Research* 8(11): 367–73.
- Rambe, Habiburrahman, and Fahrudin Pareke. 2024. "Peran Mediasi Burnout Dalam Pengaruh Emotional Exhaustion Dan Work Overload Terhadap Job Performance PNS Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu." *Jesya* 7: 814–29. doi:10.36778/jesya.v7i1.1483.

- Rifqi, Ahmad Fallah, and Eru Ahmadia. 2025. "The Influence of Organizational Culture and Workplace Happiness on Organizational Commitment of Civil Servants at the Gang Sehat Community Health Center in Pontianak City." *Electronic Journal of Education, Social Economics and Technology* 6(2): 758. doi:10.33122/ejeset.v6i2.758.
- Riset Ekonomi dan Bisnis, Jurnal, Muhammad Arifin, dan Agus Muharto, Ilmu Administrasi Bisnis, and Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Panglima Sudirman. "5 (1) (2022) 37-46 Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)."
- Saparina, D, and dkk. 2023. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Satria, Rita, and Didin Choerul Imam. 2024. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bahtera Adi Jaya Periode 2018-2022." *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 6(7). doi:10.47467/alkharaj.v6i7.3020.
- Selye, Hans. 1951. "The General-Adaptation-Syndrome." *Annual review of medicine* 2: 327–42. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:260685095>.
- Shafariah, Hanuna, and Abdul Gofur. 2025a. "Is Burnout a Missing Link? Exploring the Relationship between Work-Life Balance and Job Satisfaction." *Oikonomia: Jurnal Manajemen* 21(1): 1–16. doi:10.47313/oikonomia.v21i1.3946.
- Shafariah, Hanuna, and Abdul Gofur. 2025b. "Is Burnout a Missing Link? Exploring the Relationship between Work-Life Balance and Job Satisfaction." *Oikonomia: Jurnal Manajemen* 21(1): 1–16. doi:10.47313/oikonomia.v21i1.3946.
- Shukla, Rajeev, Nishant Singh Verma, Maniman Jain, and Pravee Jain. 2024a. "Exploring the Impact of 'Monday Blues' on Burnout Levels Among Orthopedic Residents : A Study at Tertiary Care Medical College." 18(1). doi:10.59218/makrjms.2024.1.240.244.
- Shukla, Rajeev, Nishant Singh Verma, Maniman Jain, and Pravee Jain. 2024b. "Exploring the Impact of 'Monday Blues' on Burnout Levels Among Orthopedic Residents: A Study at Tertiary Care Medical College." *Research Journal of Medical Sciences* 1(1): 240–44. doi:10.59218/makrjms.2024.1.240.244.

- Subhaktiyasa, Putu Gede. 2024. "Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif." *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 9(4): 2721–31.
- Sugiono. 2018. "Metode Penelitian Pendidikan(Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)."
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan ke. Bandung: Alfabeta.
- Suwarso, Toto, and Aicha Rahmadani Hasibuan. 2021. "Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020." *Jurnal Akuntansi* 51(1): 1–15.
- Ulya Aftha, Aghnia, Muhammad Khidri Alwi, Fatmah Afrianty Gobel, Wardiah Hamzah, and Abdul Gafur. 2025. "Hubungan Kelelahan Emosional, Depersonalisasi Dan Pencapaian Personal Dengan Kinerja Perawat Di RSKDIA Pertiwi Makassar." *Journal of Aafiyah Health Research (JAHR)* 2025 6(1): 333–40.
- Weerakkody, W. A. S., and M. D. V. S Mendis. 2017. "The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Model." *Kelaniya Journal of Human Resource Management* 12(1): 72–100.
- Weiss, Howard, and Russell Cropanzano. 1996. "Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of The Structure, Cause and Consequences of Affective Experiences at Work." *Research in Organizational Behavior*.
- Zulkarnain Mubhar, Muhammad, and Siar Ni. 2022. "Sabar Dan Optimisme Dalam Tinjauan Hadis." *Jurnal Penelitian Agama – 23*(2): 197–212.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Intan Dwi Pangesti
Tempat, tanggal lahir : Ponorogo, 07 Januari 2004
Alamat : Desa Pangkal, Kec. Sawoo, Kab.Ponorogo, Jawa Timur
Alamat Kos : Jl. Sunan Ampel I No.17, Dinoyo, Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur
Telepon/Hp : 085707174310
E-mail : pangestidwi2023@gmail.com

Pendidikan Formal

2009 - 2010 : TK Al-Jihad Pangkal, Ponorogo
2010 - 2016 : SDN 2 Pangkal, Ponorogo
2016 - 2019 : MTs. Al-Imam Sawoo, Ponorogo
2019 - 2022 : MA Darul Istiqomah Ngumpul, Ponorogo
2022 - 2026 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non-Formal

2022 - 2023 : Program Khusus Pengembangan Bahasa Arab (PKPBA)
UIN Maliki Malang
2023 - 2024 : *English Language Center* (ELC) UIN Maliki Malang

Pengalaman Organisasi

1. Anggota Kedinasan Perekonomian Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi UIN Malang periode 2024
2. Anggota Public Relation LEO CLUB Malang Arrow periode 2025

Aktivitas dan Pelatihan

1. Panitia Pengenalan Budaya Akademik Fakultas Ekonomi UIN Malang tahun 2024
2. Panitia Humas Economy Festival UIN Malang 2024
3. Panitia Bendahara Pelaksana Economy Festival UIN Malang 2024
4. Panitia UIN Maliki Bersholawat 2024
5. Staff Kedinasan Perekonomian Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi UIN Malang periode 2024
6. Staff Public Relation LEO CLUB Malang Arrow periode 2025
7. Peserta Pelatihan Smart PLS - Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2025

Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

Perkenalkan saya Intan Dwi Pangesti, mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, saat ini sedang melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul: “Pengaruh *Monday Blues* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai dengan *Burnout* sebagai Variabel Mediasi (Studi pada ASN Pemerintah Kota Malang)”. Sebagai gambaran, *Monday Blues* merupakan kondisi dimana seseorang merasa tidak bersemangat, kurang termotivasi atau tertekan, perasaan ini sering muncul ketika akan memasuki hari Senin. Fenomena ini umum terjadi pada seseorang akibat perubahan ritme aktivitas dari akhir pekan yang biasanya diisi dengan waktu istirahat atau kegiatan rekreasi, menuju ke rutinitas dan tuntutan pekerjaan.

Sehubungan dengan hal tersebut, Bapak/Ibu dimohon berkenan mengisi angket berikut secara jujur sesuai dengan kondisi yang dirasakan. Data yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini, saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas

1. Nama :
2. Usia :
3. Masa Kerja :

B. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Pilih salah satu jawaban (✓) sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu terhadap setiap pernyataan:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

C. Kuisisioner

a) Variabel *Monday Blues* (X1)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Waktu tidur saya pada malam Senin sering terganggu akibat aktivitas di akhir pekan					
2.	Saya merasa kurang beristirahat dan masih lelah saat memulai pekerjaan di hari Senin					
3.	Lingkungan kerja saya terasa kurang menyenangkan saat kembali bekerja di hari Senin					
4.	Saya merasa tertekan dengan suasana dan tuntutan kerja di hari Senin					
5.	Saya merasa kurang bersemangat untuk mulai bekerja di hari Senin					
6.	Saya membutuhkan waktu untuk kembali fokus bekerja di hari Senin karena kurang termotivasi setelah libur akhir pekan					
7.	Saya merasa beban kerja pada hari Senin lebih berat dibandingkan dengan hari lainnya					
8.	Saya merasa mudah stres saat menghadapi pekerjaan di hari Senin					

b) Variabel *Work Life Balance* (X2)

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Saya merasa waktu antara pekerjaan di kantor dan kehidupan pribadi terasa seimbang					
2.	Saya masih memiliki waktu yang cukup untuk keluarga dan teman meskipun memiliki tanggung jawab pekerjaan					
3.	Keterlibatan saya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi berjalan secara seimbang					
4.	Saya dapat menjaga konsentrasi pada pekerjaan tanpa mengurangi keterlibatan saya dalam kehidupan pribadi					
5.	Saya merasa pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sudah sesuai dengan yang saya harapkan					
6.	Saya merasa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sudah tercapai secara optimal					

c) Variabel Kinerja Pegawai (Y1)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Tugas yang dibebankan kepada saya dapat diselesaikan sesuai target					
2.	Jumlah pekerjaan yang terselesaikan melebihi target minimal					
3.	Hasil pekerjaan saya memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh instansi					
4.	Saya bekerja dengan teliti agar hasil pekerjaan sesuai dengan standar instansi					
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan oleh atasan					
6.	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari tenggat yang diberikan					
7.	Saya menunjukkan tanggung jawab dan loyalitas terhadap pekerjaan					
8.	Saya bersedia memberikan usaha lebih demi keberhasilan pekerjaan					

d) Variabel *Burnout* (Z)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Saya merasa jenuh secara emosional karena beban kerja di tempat kerja					
2.	Saya merasa kelelahan setelah menjalani aktivitas di tempat kerja					
3.	Saya merasa kurang peduli terhadap perasaan orang lain di lingkungan kerja					
4.	Saya merasa kurang berempati terhadap rekan kerja di tempat kerja					
5.	Saya merasa mengalami penurunan kinerja akibat kelelahan					
6.	Saya merasa kesulitan memenuhi standar kinerja yang ditetapkan di tempat kerja					

Lampiran 3 Hasil Kuisisioner Variabel *Monday Blues* (X1)

X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2
1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	3	3	1	1	3	1
2	3	2	2	3	3	2	2
2	2	3	2	2	1	3	1
3	1	2	3	1	1	3	2
2	1	3	2	1	2	2	1
3	2	2	2	3	3	1	2
1	3	1	3	1	3	1	3
3	3	1	2	3	1	3	1
1	3	1	2	2	3	1	3
2	2	3	1	2	3	3	1
2	3	2	2	2	2	1	3
1	1	1	3	3	3	2	2
1	1	2	1	2	1	2	1
3	2	3	2	3	2	2	3
1	2	3	1	2	3	3	1
1	1	3	3	1	1	3	3
2	3	2	2	1	1	1	2
1	2	1	2	2	1	2	1
2	2	2	1	1	1	1	2
1	2	1	2	1	2	1	1
3	2	1	2	1	2	1	3
3	3	2	3	2	1	2	3
1	2	2	2	1	1	2	1
3	1	3	2	2	2	2	3
2	2	1	1	2	2	1	1
1	1	2	2	2	3	2	1
2	2	1	1	2	3	2	2
3	3	1	3	3	2	3	2
2	2	2	1	1	2	3	1
2	2	1	2	3	2	1	2
2	2	3	3	2	2	3	3
2	2	2	2	1	1	1	1
5	4	5	5	4	4	5	5
2	1	2	1	1	2	2	2

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

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

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

Lampiran 4 Hasil Kuisisioner Variabel *Work Life Balance* (X2)

X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2
4	5	1	5	5	5
2	4	2	4	4	4
2	2	2	2	3	3
5	4	5	5	4	5
4	3	4	4	3	4
2	3	2	2	3	3
4	3	1	4	4	4
3	2	3	3	2	3
4	3	4	3	3	4
2	5	3	5	5	5
3	5	2	5	5	5
3	3	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4
4	4	4	3	4	3
3	5	2	5	5	5
5	5	4	4	5	4
3	5	2	5	5	5
2	5	3	5	5	5
4	4	1	5	5	5
2	5	2	5	5	5
3	4	3	4	4	5
4	4	1	4	5	4
2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5
3	5	5	3	3	5
3	5	2	5	5	5
5	3	3	5	5	4
2	3	2	4	5	3
5	5	3	5	3	1
2	5	2	5	5	5
2	5	3	2	4	5
4	3	2	4	5	3
2	5	5	5	5	5
1	2	1	2	2	2
4	3	2	3	4	4

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

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

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

Lampiran 5 Hasil Kuisisioner Variabel Kinerja Pegawai (Y1)

Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.4.1	Y1.4.2
5	4	5	4	5	5	4	4
3	4	3	3	4	3	4	4
3	2	3	4	4	2	4	5
4	3	4	2	4	4	2	4
4	2	2	4	2	2	2	4
2	3	2	3	3	2	3	2
3	3	2	3	4	3	4	4
5	4	2	4	3	3	3	4
5	5	4	4	4	4	4	5
4	4	3	2	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	4	4
3	4	3	3	2	3	2	3
5	5	5	3	3	5	3	3
5	4	5	5	4	4	5	4
5	5	5	4	2	4	4	4
5	3	3	3	5	3	5	3
5	4	4	5	4	5	4	5
5	5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	5	5	5	5
5	4	5	3	2	5	4	4
1	1	2	2	2	2	2	2
5	5	4	3	4	5	4	4
1	2	2	4	4	2	2	2
5	3	3	3	4	5	4	4
4	3	2	4	3	4	4	4
4	3	3	3	4	4	3	4
5	3	3	2	4	5	3	3
5	5	5	2	5	5	4	5
5	3	2	4	4	4	5	3
5	5	5	2	2	5	5	5
5	2	5	3	1	5	5	4
5	3	1	3	3	3	3	3
5	3	1	4	4	3	5	3
2	4	3	1	5	4	4	2

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

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

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

Lampiran 6 Hasil Kuisisioner Variabel *Burnout* (Z)

Z1.1.1	Z1.1.2	Z1.2.1	Z1.2.2	Z1.3.1	Z1.3.2
1	2	2	2	1	1
3	3	3	2	3	3
3	3	3	4	4	3
2	2	4	2	2	2
1	1	1	1	1	1
1	3	3	1	3	1
1	1	3	1	1	4
3	2	3	2	2	2
2	2	4	2	2	2
2	1	1	1	1	1
1	2	3	2	2	1
5	1	2	2	3	3
3	2	3	2	3	2
3	3	3	3	3	1
2	2	2	2	1	1
2	3	1	4	3	5
4	2	4	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	4	1	3	4
1	1	2	2	2	4
5	3	2	4	5	4
2	2	1	2	2	3
5	3	1	5	4	5
3	2	5	4	2	4
1	4	3	5	4	2
2	1	2	2	2	2
1	4	4	2	5	2
2	2	1	2	2	2
2	2	5	2	3	3
2	2	2	2	2	2
2	2	3	2	1	1
2	5	3	2	3	4
1	1	2	2	2	1
5	3	2	4	3	4
1	3	4	3	4	3

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

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

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

Lampiran 7 Lembar Bebas Plagiasi



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 : Intan Dwi Pangesti
NIM : 220501110066
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **Pengaruh Monday Blues dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai dengan Burnout sebagai Variabel Mediasi (Studi pada ASN Pemerintah Kota Malang)**

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
13%	10%	9%	10%

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

Malang, 9 Februari 2026

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 8 Rekap Bimbingan



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

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 220501110066
 Nama : Intan Dwi Pangesti
 Fakultas : Ekonomi
 Program Studi : Manajemen
 Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M
 Judul Skripsi : **PENGARUH *MONDAY BLUES* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA ASN PEMERINTAH KOTA MALANG)**

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	19 Agustus 2025	Membahas dan menyepakati topik penelitian, serta merumuskan masalah utama yang akan diteliti agar fokus penelitian lebih jelas	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
2	27 Agustus 2025	Menentukan objek penelitian yang sesuai dengan fenomena yang ingin dikaji	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
3	15 September 2025	Mulai membahas Bab I dengan menekankan pentingnya latar belakang permasalahan, menyusun sistematika penulisan latar belakang, serta menetapkan teori yang relevan untuk Bab II	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
4	24 September 2025	Melakukan revisi Bab I dan Bab II dengan memberikan tambahan data dan informasi pendukung agar argumen lebih kuat dan valid	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
5	30 September 2025	Memperbaiki Bab III, khususnya pada bagian pendekatan penelitian dan teknik analisis yang akan digunakan dalam pengolahan data	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
6	2 Oktober 2025	Menyempurnakan Bab III, dengan fokus pada penjelasan uji hipotesis dan uji mediasi	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
7	4 November 2025	Mengubah objek penelitian dan merevisi bab 3 pada bagian populasi dan sampel	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
8	10 Desember 2025	Membahas jumlah populasi dan sampel, revisi variabel independen, dan membahas bab 4	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
9	19 Januari 2026	Melakukan bimbingan terkait data hasil penelitian dalam bentuk file excel	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi

10	22 Januari 2026	Konsultasi bab 1-4 dan melakukan revisi pada latar belakang, serta merubah jenis penelitian pada bab 3	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
11	22 Januari 2026	Konsultasi bab 1-4 dan melakukan revisi pada latar belakang, serta merubah jenis penelitian pada bab 3	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
12	28 Januari 2026	Mengumpulkan bab 1-5 dan memperbaiki sitasi APA style	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
13	5 Februari 2026	Mengumpulkan bab 1-5 dan turnitin	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi

Malang, 5 Februari 2026

Dosen Pembimbing



Ryan Basith Fasih Khan, M.M