

**PENGARUH *WORKLOAD* DAN *WORK FAMILY CONFLICT*
TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN *BURNOUT*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Studi pada Karyawan Industri Furniture di Kecamatan Singosari

SKRIPSI



Oleh

HIKMA NUR LAILY

NIM: 220501110149

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

2026

**PENGARUH *WORKLOAD* DAN *WORK FAMILY CONFLICT*
TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN *BURNOUT*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Studi pada Karyawan Industri Furniture di Kecamatan Singosari

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

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



Oleh

HIKMA NUR LAILY

NIM: 220501110149

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

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *WORKLOAD* DAN *WORK FAMILY CONFLICT*
TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI
*VARIABEL MEDIASI***

Studi pada Karyawan Industri Furniture di Kecamatan Singosari

SKRIPSI

Oleh

Hikma Nur Laily

NIM : 220501110149

Telah Disetujui Pada Tanggal 11 Juni 2026

Dosen Pembimbing,



**Dr. Setiani, M.M NIP.
199009182018012002**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH WORKLOAD DAN WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Pada Karyawan Industri Furniture di Kecamatan Singosari

SKRIPSI

Oleh

HIKMA NUR LAILY

NIM : 220501110149

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 25 Juni 2026

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1 Ketua Penguji

Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012



2 Anggota Penguji

Dr. Faisol, M.Pd

NIP. 198411142023211015



3 Sekretaris Penguji

Dr. Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Dr. Setiani, M.M NIP.
199009182018012002

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hikma Nur Laily

NIM : 220501110149

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skrripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **PENGARUH *WORKLOAD* DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN *BUROUT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI** Studi pada Karyawan Industri Furniture di Kecamatan Singosari 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 dan 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 Juni 2026

Hormat saya,



Hikma Nur Laily

NIM: 220501110149

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah atas limpahan rahmat, nikmat, dan petunjuk-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Skripsi ini peneliti persembahkan dengan penuh cinta dan rasa hormat kepada kedua orang tua, ayah dan mama sang pelita kehidupan dan rumah paling hangat di sepanjang perjuangan peneliti. Terima kasih atas doa, dukungan, kasih sayang, dan segala pengorbanannya untuk peneliti. Semoga Allah menganugerahkan umur yang panjang, berkah kesehatan, kebahagiaan kepada ayah dan mama. Tidak lupa untuk adik peneliti tercinta orang paling ceria yang selalu memberi semangat dan doa selama proses penyusunan skripsi. Peneliti ucapkan terima kasih, semoga Allah karuniakan kesuksesan dan kebahagiaan kepadanya. Amiiin.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh *Workload* dan *Work family conflict* terhadap Kepuasan Kerja dengan *Burnout* sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Industri Furniture di Kecamatan Singosari”. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni *Din al-Islam*.

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

1. Ibu Prof Dr. Hj. Ilfi Nur Diana., M. Si., CHARM., 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 Dr. Setiani, M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dan selaku dosen pembimbing skripsi, yang sudah membimbing dengan baik dan sabar.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Kedua orang tua peneliti, ayah Gufron Shodiq dan Ibu Siti Aisyah yang senantiasa mendoakan, memberi semangat, dukungan hingga memenuhi tanki cinta anak-anaknya.
6. Adik peneliti, M. Thoriqul Huda Al Aziz terima kasih atsa kehadiran, perhatian, dan candaan sederhana yang diberikan menjadi sumber kekuatan dan penglipur lelah dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Adik sepupu peneliti, Nayla Rahma Syafamya. Terima kasih telah menjadi tempat berbagi cerita, mulai obrolan serius, sampai obrolan random penuh tawa sehingga dapat mengembalikan semangat di tengah lelah dan penat menyusun skripsi.

8. Para karyawan industri furniture di Kecamatan Singosari atas partisipasi dan kontribusinya dalam membantu kelancaran penelitian ini.
9. Sahabat peneliti Ajeng, Mbak Nanda, Safina, Dinda, dan Nisa yang telah bersedia berteman, berjuang, dan berbagi susah senang sejak Aliyah sampai waktu yang tak bisa ditentukan, InsyaAllah.
10. Sahabat seperjuangan peneliti, Fita dan Osy yang telah menemani lika-liku dan huru-hara menjadi mahasiswa baru hingga lulus.
11. Sahabatku room 48, terima kasih sudah menerima duka dan bahagia selama 2 semester hidup di satu atap yang sama, mabna Fatimah Az zahra.
12. Keluarga besar TPQ Firdaus khususnya Mbak Dilla. Terima kasih telah memberikan pembelajaran berharga dan terus memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini. Kebersamaan dan pengalaman berharga menjadi kenangan yang tak akan terlupakan.
13. Semua pihak baik dari teman atau kerabat dekat maupun jauh yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih telah hadir memberikan saran, masukan, ataupun memberikan motivasi dalam menulis tugas akhir ini.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari bahwa penelitian skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penelitian ini. Semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamiin...

Malang, 10 Juni 2026

Peneliti

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	III
LEMBAR PENGESAHAN	IV
SURAT PERNYATAAN	V
HALAMAN PERSEMBAHAN	VI
KATA PENGANTAR.....	VII
DAFTAR ISI.....	IX
DAFTAR GAMBAR	XII
DAFTAR TABEL	XIII
DAFTAR LAMPIRAN	XIV
ABSTRAK	7
ABSTRACT	8
مستخلص البحث.....	9
BAB I PENDAHULUAN.....	10
1.1 Latar Belakang.....	10
1.2 Rumusan Masalah	16
1.3 Tujuan Penelitian	17
1.4 Manfaat Penelitian	17
BAB II KAJIAN PUSTAKA	19
2.1 Penelitian Terdahulu	19
2.2 Kajian Teoritis	24
2.2.1 <i>Conservation of Resources Theory (COR)</i>	24
2.2.2 <i>Workload</i>	26
2.2.3 <i>Work family conflict</i>	29
2.2.4 Kepuasan Kerja.....	32

2.2.5	<i>Burnout</i>	35
2.3	Kerangka Konseptual	38
2.4	Hubungan Antar Variabel	39
2.4.1	Hubungan <i>workload</i> terhadap kepuasan kerja.....	39
2.4.2	Hubungan <i>work family conflict</i> terhadap kepuasan kerja.....	39
2.4.3	Hubungan <i>workload</i> terhadap <i>burnout</i>	40
2.4.4	Hubungan <i>work family conflict</i> terhadap <i>burnout</i>	40
2.4.5	Hubungan <i>burnout</i> terhadap kepuasan kerja	41
2.4.6	Hubungan <i>workload</i> terhadap kepuasan kerja melalui <i>burnout</i>	41
2.4.7	Hubungan <i>work family conflict</i> terhadap kepuasan kerja melalui <i>burnout</i>	42
BAB III METODE PENELITIAN		43
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian	43
3.2	Lokasi Penelitian	43
3.3	Populasi dan Sampel.....	43
3.3.1	Populasi	43
3.3.2	Sampel	44
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	44
3.5	Data dan Jenis Data	46
3.5.1	Data Primer.....	46
3.5.2	Data Sekunder	47
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.6.1	Observasi	47
3.6.2	Kuesioner.....	47
3.7	Definisi Operasional Variabel	48
3.8	Skala Pengukuran	50

3.9	Analisis Data	51
3.9.1	Analisis Deskriptif.....	51
3.9.2	Metode Analisis <i>Partial Least Square</i>	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		54
4.1	Hasil Penelitian.....	54
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	54
4.1.2	Deskripsi Karakteristik Responden	55
4.1.3	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	56
4.1.4	Analisis Data	60
4.1.5	Uji Hipotesis	67
4.2	Pembahasan	69
4.2.1	Pengaruh <i>Workload</i> terhadap Kepuasan Kerja	69
4.2.2	Pengaruh <i>Work family conflict</i> terhadap Kepuasan Kerja	72
4.2.3	Pengaruh <i>Workload</i> terhadap <i>Burnout</i>	74
4.2.4	Pengaruh <i>Work family conflict</i> terhadap <i>Burnout</i>	77
4.2.5	Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap kepuasan kerja	80
4.2.6	Pengaruh <i>Workload</i> terhadap Kepuasan Kerja Melalui <i>Burnout</i>	83
4.2.7	Pengaruh <i>Work family conflict</i> terhadap Kepuasan Kerja Melalui <i>Burnout</i>	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		90
5.1	Kesimpulan.....	90
5.2	Saran	91
DAFTAR PUSTAKA.....		93
LAMPIRAN.....		99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Jumlah Industri Besar Sedang Per KBLI di Kecamatan Singosari ..	15
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	38
Gambar 4. 1 Hasil Pengujian Outer Model	60
Gambar 4. 1 Hasil Pengujian Outer Model	60
Gambar 4. 2 Hasil Pengujian Ulang Outer Model	61

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3. 1 Jumlah Populasi.....	44
Tabel 3. 2 Jumlah Sampel	46
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel	48
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia	55
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	56
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Workload	57
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Work family conflict.....	57
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	58
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Burnout	59
Tabel 4. 8 Outer Loadings	61
Tabel 4. 9 Nilai Average Variance Extracted (AVE)	62
Tabel 4. 10 Hasil Pengujian HTMT	63
Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Cross Loadings.....	63
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 4. 13 Nilai R-square adjusted	66
Tabel 4. 14 Path Coefficient.....	67
Tabel 4. 15 Indirect Effect.....	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jurnal Bimbingan Skripsi	100
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	102
Lampiran 3 Data Penelitian.....	106
Lampiran 4 Hasil Uji Penelitian.....	115
Lampiran 5 Surat Bebas Plagiarisme	119
Lampiran 6 Biodata Peneliti	120

ABSTRAK

Laily, Hikma Nur, 2026. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh *Workload* dan *Work family conflict* terhadap Kepuasan Kerja dengan *Burnout* sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Industri Furniture di Kecamatan Singosari”.

Pembimbing: Dr. Setiani, M.M

Kata Kunci: *Workload*, *Work family conflict*, Kepuasan Kerja, dan *Burnout*

Perkembangan industri di era industrialisasi modern menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif agar mampu mempertahankan produktivitas dan daya saing organisasi. Dalam konteks tersebut, tingginya tuntutan pekerjaan pada industri furniture berpotensi meningkatkan *workload*, *work family conflict*, dan *burnout* yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *workload* dan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja dengan *burnout* sebagai variabel mediasi pada karyawan industri furniture di Kecamatan Singosari.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 94 karyawan industri furniture di Kecamatan Singosari. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. *Work family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. *Workload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*, sedangkan *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada pengujian pengaruh tidak langsung, *burnout* tidak mampu memediasi pengaruh *workload* terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, *burnout* terbukti mampu memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja secara signifikan.

ABSTRACT

Laily, Hikma Nur, 2026, *THESIS*. Title: "*The Effect of Workload and Work family conflict on Job Satisfaction with Burnout as a Mediating Variable at Furniture Industry Employees in Singosari District.*"

Supervisor: Dr. Setiani, M.M.

Keywords: Workload, Work family conflict, Job Satisfaction, and Burnout

Industrial development in the era of modern industrialization requires companies to manage human resources effectively in order to maintain organizational productivity and competitiveness. In this context, the high demands of work in the furniture industry have the potential to increase workload, work-family conflict, and burnout, which can ultimately affect employee job satisfaction. This study aims to examine and analyze the effects of workload and work-family conflict on job satisfaction, with burnout as a mediating variable, among employees in the furniture industry in Singosari District.

This study employs a quantitative approach, using a questionnaire distributed to 94 employees in the furniture industry in Singosari District to collect data. Probability sampling was used for the sampling technique. Data analysis was conducted using the Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with the assistance of SmartPLS software.

The results show that workload has a positive and significant effect on job satisfaction. Work-family conflict does not have a significant effect on job satisfaction. Workload has a negative and significant effect on burnout, while work-family conflict has a positive and significant effect on burnout. Burnout has a negative and significant effect on job satisfaction. In the indirect effect test, burnout was not able to mediate the effect of workload on job satisfaction. Conversely, burnout was found to significantly mediate the effect of work-family conflict on job satisfaction.

مستخلص البحث

ليلي، حكمة نور، 2026. البحث الجامعي: تأثير عبء العمل والصراع بين العمل والأسرة على الرضا الوظيفي مع اعتبار الإرهاق عاملاً وسيطاً لدى العاملين في صناعة الأثاث في مقاطعة سينغوساري

المشرفة: الدكتورة ستياي، الماجستير

الكلمات المفتاحية: عبء العمل، الصراع بين العمل والأسرة، الرضا الوظيفي، الإرهاق الوظيفي

يتطلب التطور الصناعي في العصر الصناعي الحديث من الشركات إدارة مواردها البشرية بكفاءة للحفاظ على إنتاجيتها وقدرتها التنافسية. وفي هذا السياق، قد تؤدي متطلبات العمل المرتفعة في صناعة الأثاث إلى زيادة أعباء العمل، وتفاقم الصراع بين العمل والحياة الأسرية، والإرهاق الوظيفي، مما قد يؤثر سلباً على رضا الموظفين عن وظائفهم. يهدف هذا البحث إلى اختبار وتحليل تأثير عبء العمل والصراع بين العمل والأسرة على الرضا الوظيفي مع اعتبار الإرهاق متغيراً وسيطاً لدى موظفي صناعة الأثاث في مقاطعة سينغوساري.

استخدم هذا البحث منهجاً كمياً، حيث جمعت البيانات من خلال استبيانات وُزعت على 94 موظفاً في قطاع صناعة الأثاث في مقاطعة سينغوساري. واعتمدت الدراسة أسلوب المعاينة الاحتمالية. وتم تحليل البيانات باستخدام طريقة المربعات الصغرى الجزئية - نموذج المعادلات الهيكلية (PLS-SEM) بمساعدة برنامج SmartPLS.

أما نتائج هذا البحث هي أن عبء العمل له تأثير إيجابي وملاموس على الرضا الوظيفي. ولم يكن لتضارب العمل والأسرة تأثير يُذكر على الرضا الوظيفي. كان لعبء العمل تأثير سلبي وملاموس على الإرهاق الوظيفي، بينما كان لتضارب العمل والأسرة تأثير إيجابي وملاموس عليه. وكان للإرهاق الوظيفي تأثير سلبي وملاموس على الرضا الوظيفي. في اختبار التأثير غير المباشر، لم يتمكن الإرهاق الوظيفي من التوسط في تأثير عبء العمل على الرضا الوظيفي. في المقابل، تبين أن الإرهاق الوظيفي يتوسط بشكل ملحوظ في تأثير تضارب العمل والأسرة على الرضا الوظيفي.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia kerja pada era industrialisasi modern menuntut perusahaan untuk mampu mengelola sumber daya manusia yang efektif agar dapat mempertahankan daya saing. Sumber daya manusia menjadi elemen penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan karena keterkaitannya dengan produktivitas, kualitas kerja, serta pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks tersebut, tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan positif individu terhadap pekerjaannya, sehingga mampu menentukan keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang. Di sisi lain, tuntutan produktivitas perusahaan yang tinggi cenderung diiringi dengan meningkatnya beban kerja dan tekanan psikologis sehingga mengindikasikan dampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan (Priatna et al., 2024).

Salah satu sektor industri yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tuntutan kerja yang tinggi adalah industri furniture. Industri furniture merupakan sektor industri yang membutuhkan keterlibatan tenaga kerja secara fisik maupun psikologis dalam proses produksinya. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang tinggi, memenuhi target produksi perusahaan, serta menjaga kualitas dan estetika produk yang dihasilkan. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan berpotensi mengalami *workload* yang tinggi. Apabila *workload* terjadi dalam jangka panjang, akan memicu penurunan kepuasan kerja (Apiyanto et al., 2024). Selain itu, kepuasan kerja yang semakin menurun akan berdampak pada meningkatnya absensi, penurunan produktivitas perusahaan, dan akhirnya terhambatnya perusahaan dalam mencapai tujuannya (Priatna et al., 2024). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami beragamnya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Tingginya tuntutan pekerjaan tidak hanya berpotensi pada meningkatnya *workload* yang terjadi pada karyawan. Tuntutan pekerjaan yang berlebih akan mengganggu keseimbangan peran karyawan di dalam dan di luar lingkungan

perusahaan. Keluarga menjadi salah satu lingkungan luar perusahaan yang tetap menuntut karyawan untuk menjalankan perannya dengan baik. Adapun ketidakseimbangan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan peran karyawan dalam keluarganya dikenal sebagai *work family conflict*. *Work family conflict* merupakan kondisi ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga saling bertentangan sehingga seseorang merasa kesulitan dalam menjalankan kedua peran tersebut secara bersamaan (Kurnia, 2016). Pada sektor industri, tambahan jam kerja atau lembur seringkali menyebabkan waktu bersama keluarga menjadi berkurang. Selain itu, permasalahan di tempat kerja yang terbawa hingga ke rumah atau sebaliknya dapat mengakibatkan seseorang akan kehilangan kenikmatan bekerja yang berakhir pada hilangnya rasa puas terhadap pekerjaannya (Prajogo, 2013). Oleh karena itu, apabila terjadi *work family conflict* pada seorang karyawan, maka diperkirakan akan meningkatkan rasa lelah dan dapat berpengaruh pada kepuasan kerja (Hanafi et al., 2023).

Workload dan *work family conflict* yang berlangsung secara bersamaan dapat mendorong adanya rasa lelah atau *burnout* pada karyawan. *Burnout* merupakan gambaran dari penurunan kondisi psikologis dan fisik individu yang terjadi akibat akumulasi tekanan kerja secara terus-menerus (Maslach & Leiter, 2016). *Burnout* menjadi salah satu respons psikologis yang sering muncul ketika seseorang tidak mampu mengelola tekanan pekerjaan dan konflik peran yang dialami. Karyawan yang mengalami *burnout* dapat kehilangan semangat, motivasi, dan kenyamanan dalam bekerja. Sehingga pada akhirnya dapat mengakibatkan penurunan kepuasan kerja karyawan.

Hubungan antara *burnout* dan kepuasan kerja telah dibahas dalam beberapa penelitian. (Lee & Ashforth, 1996) menyatakan bahwa *burnout* yang dialami karyawan akan memberikan sinyal pada rendahnya kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh rasa lelah yang berujung pada menurunnya kenyamanan, kenikmatan, serta motivasi dalam bekerja. Termasuk ketika mereka menilai kondisi lingkungan perusahaannya, sistem pengupahannya, dan sebagainya. Bakker et al. (2014) menyatakan bahwa *burnout* sebagai respons psikologi berperan penting dalam menghubungkan pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, *burnout* dapat dipahami sebagai mekanisme psikologis yang

menghubungkan *workload* dan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan peneliti terhadap 20 karyawan industri furniture di Kecamatan Singosari, diketahui bahwa sebagian responden merasakan adanya tuntutan pekerjaan dan tekanan kerja yang cukup tinggi dalam aktivitas kerjanya. Sebanyak 65% responden menyatakan bahwa pekerjaan yang diterima setiap hari cukup banyak, sedangkan 40% responden merasa pekerjaan yang dijalani mampu menguras energi fisik maupun mental. Selain itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga juga masih menjadi permasalahan bagi sebagian karyawan. Hal tersebut terlihat dari 40% responden yang mengaku pekerjaan sering mengurangi waktu bersama keluarga, sementara 65% responden mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Kondisi tersebut turut menimbulkan indikasi *burnout* pada karyawan, dimana sebanyak 45% responden merasa lelah setelah bekerja hampir setiap hari dan 65% responden mengaku semangat kerja mereka mulai menurun disertai munculnya rasa jenuh dalam bekerja. Di sisi lain, masih terdapat responden yang merasa kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja belum sepenuhnya sesuai dengan harapan, yaitu sebesar 35% responden pada aspek pekerjaan dan 20% responden pada aspek fasilitas maupun kondisi kerja perusahaan. Hasil pra-riset tersebut menunjukkan adanya indikasi *workload*, *work family conflict*, dan *burnout* yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan industri furniture di Kecamatan Singosari sehingga fenomena tersebut penting untuk dikaji lebih lanjut.

Beragam hasil telah ditunjukkan oleh penelitian terdahulu terkait pengaruh *workload* terhadap kepuasan kerja. Widianoro & Gaol (2024) memaparkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Sejalan dengan penelitian Sulistyowati et al. (2024) yang mengungkapkan bahwa adanya beban kerja dan stress kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan hasil temuan penelitian sebelumnya, Ekowati et al. (2021) yang menyatakan adanya ketidaksignifikan pengaruh *workload* terhadap kepuasan kerja. Hal serupa juga ditemukan oleh Firdaus et al. (2024) yang mengemukakan adanya pengaruh negatif tidak signifikan

antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan hasil ini menandakan bahwa hubungan antara *workload* dan kepuasan kerja belum dapat dijelaskan secara konsisten sehingga masih memerlukan kajian lebih lanjut.

Selain beban kerja, munculnya *work family conflict* juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Prajogo (2013) yang menemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil serupa ditunjukkan oleh Akman & Kodalak (2025) yang menemukan adanya pengaruh negatif signifikan antara *work family conflict* terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi, temuan Hanafi et al. (2023) mengemukakan bahwa pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja menunjukkan pengaruh tidak signifikan. Karyawan yang mengalami konflik dalam keluarganya belum tentu dapat memberikan dampak pada kepuasan kerjanya. Hal ini disebabkan adanya faktor pendukung lainnya yang mampu berperan penting dalam meminimalisasi *work family conflict*, seperti dukungan keluarga, waktu kerja yang fleksibel, atau kemampuan karyawan untuk mengelola dua peran sekaligus.

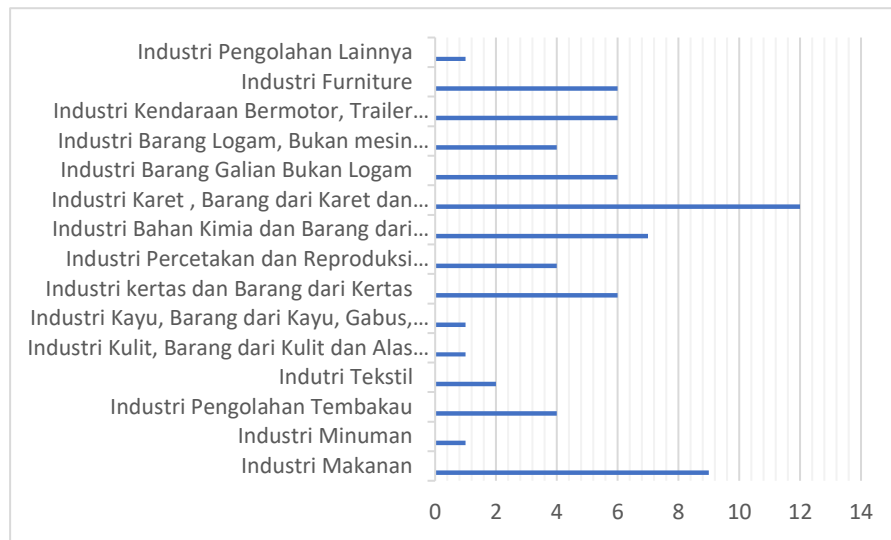
Perbedaan beberapa hasil penelitian yang menyatakan hubungan antara beban kerja dan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja, masing-masing mampu menunjukkan adanya pengaruh yang terjadi tidak selalu dengan cara sederhana. Keterlibatan variabel lain, seperti *burnout* mampu berkontribusi dalam menjelaskan pengaruh mekanisme psikologis terhadap kepuasan kerja. Pines et al. (1989) dalam (Pangemanan et al., 2017) menyebutkan bahwa *burnout* merupakan kondisi kelelahan secara menyeluruh dari segi fisik maupun mental karena adanya keterlibatan dalam pekerjaan dengan tuntutan emosional yang berat. Sebagaimana ditemukan dalam penelitian Amelia et al. (2024) bahwa hubungan antara *burnout* terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa apabila tingkat *burnout* yang terjadi pada karyawan tinggi, maka akan menurunkan kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, *burnout* menjadi variabel penting yang berpotensi menjadi mekanisme pengaruh kepuasan kerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu menguji peran *burnout* sebagai variabel mediasi melalui beberapa hubungan variabel. Sukowati & Padmantlyo (2025) menemukan bahwa *burnout* mampu memediasi secara signifikan hubungan antara

workload terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut mendapati bahwa meningkatnya beban kerja menyebabkan karyawan mengalami kelelahan (*burnout*) hingga menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Melalui pernyataan tersebut, diketahui bahwa *burnout* sebagai mekanisme psikologis mampu menjadi perantara pengaruh *workload* terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Christy & Heryjanto (2021) menemukan bahwa *burnout* mampu memediasi hubungan *work family conflict* terhadap *turnover intention*. Akan tetapi, Yuseva et al. (2024) mengungkapkan hasil yang berbeda yaitu ketidakmampuan *burnout* dalam memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi. Selain itu, penelitian sebelumnya masing-masing menempatkan variabel kinerja karyawan, tingkat *turnover intention*, dan komitmen organisasi sebagai variabel dependen. Penelitian yang secara khusus mengkaji peran *burnout* dalam memediasi pengaruh antara *workload* dan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja masih terbatas. Sehingga hal ini membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk memperluas pengetahuan secara teoritis dan empiris pada bidang manajemen sumber daya manusia.

Pemilihan Kecamatan Singosari sebagai lokasi penelitian didasarkan pada tingginya aktivitas industri di wilayah tersebut. Berdasarkan data BPS Kabupaten Malang tahun 2025, Kecamatan Singosari menjadi salah satu kecamatan dengan jumlah industri besar dan kecil terbanyak di Kabupaten Malang. Gambar 1.1 menunjukkan jumlah industri besar dan sedang di Kecamatan Singosari.

Gambar 1. 1 Jumlah Industri Besar Sedang Per KBLI di Kecamatan Singosari



Sumber: BPS Kabupaten Malang tahun 2025

Data tersebut menunjukkan bahwa industri besar dan kecil di Kabupaten Malang dikelompokkan menjadi 25 kelompok sesuai dengan Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) dua digit (BPS Kabupaten Malang, 2025). Kecamatan Singosari menjadi salah satu wilayah yang memberikan kontribusi signifikan, khususnya pada industri *furniture*. Industri *furniture* saat ini menempati urutan ketiga dengan jumlah industri tercatat sebanyak 6 perusahaan yang sedang beroperasi di Kecamatan Singosari. Posisi industri *furniture* tersebut berada di bawah KBLI industri karet, barang dari karet dan plastik sebagai urutan pertama. Industri *furniture* dipilih sebagai objek penelitian karena karakteristik pekerjaannya menuntut aspek ketelitian pengerjaan produk, ketepatan dalam memenuhi *deadline* yang ditentukan perusahaan, serta keahlian khusus dalam memproses detail-detail produk *furniture*. Tak hanya itu, aspek keindahan produk tetap dipertimbangkan sehingga tuntutan kerja yang dihadapi karyawan semakin kompleks. Sementara itu, KBLI industri karet, barang dari karet dan plastik hanya menekankan pada konsentrasi dan capaian target produksi perusahaan yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti terhadap karyawan industri *furniture* di Kecamatan Singosari (10/2), diketahui bahwa karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang kompleks. Karyawan dituntut untuk bekerja dengan ketelitian, pemenuhan target produksi, kerja lembur di waktu-waktu

tertentu, termasuk pula dalam menjaga kualitas dan estetika produk yang dihasilkan. Sehingga kondisi tersebut menyebabkan pekerjaan pada industri furniture tidak hanya membutuhkan kemampuan fisik, tetapi juga konsentrasi tinggi dan kekuatan mental dalam bekerja. Tuntutan pekerjaan yang terus-menerus terjadi pada karyawan dapat berpotensi meningkatkan *workload* dan *work family conflict*. Jika kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik, maka dapat memicu *burnout* yang pada akhirnya berdampak pula pada kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan gambaran mengenai kondisi dan karakteristik pekerjaan dalam perusahaan, celah penelitian, diketahui bahwa hubungan antara *workload*, *work family conflict*, *burnout*, dan kepuasan kerja masih menunjukkan hal yang beragam dan belum dapat dijelaskan secara konsisten. Selain itu, masih terbatas jumlah penelitian yang mengkaji mengenai *burnout* sebagai variabel mediasi yang menghubungkan variabel *workload* dan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, kajian lebih lanjut mengenai peranan *burnout* dalam menjelaskan pengaruh *workload* dan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan penting untuk dilakukan. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Workload* Dan *Work family conflict* terhadap Kepuasan Kerja dengan *Burnout* sebagai Variabel Mediasi Studi pada Karyawan Industri Furniture Kecamatan Singosari”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka beberapa masalah yang dapat dirumuskan yaitu:

1. Apakah *workload* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah *workload* berpengaruh signifikan terhadap *burnout*?
4. Apakah *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *burnout*?
5. Apakah *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah *workload* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan dimediasi oleh *burnout*?
7. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan dimediasi oleh *burnout*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka beberapa tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *workload* terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri *furniture* di Kecamatan Singosari, Kabupaten Malang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri *furniture* di Kecamatan Singosari, Kabupaten Malang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *workload* terhadap *burnout* pada karyawan industri *furniture* di Kecamatan Singosari, Kabupaten Malang.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout* pada karyawan industri *furniture* di Kecamatan Singosari, Kabupaten Malang.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri *furniture* di Kecamatan Singosari, Kabupaten Malang.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *workload* terhadap kepuasan kerja dengan dimediasi *burnout* pada karyawan industri *furniture* di Kecamatan Singosari, Kabupaten Malang.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja yang dimediasi *burnout* pada karyawan industri *furniture* di Kecamatan Singosari, Kabupaten Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka beberapa manfaat penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan *workload*, *work family conflict*, *burnout*, dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian empiris mengenai peran *burnout*

dalam memediasi hubungan antara *workload* dan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini memberikan manfaat bagi peneliti untuk menambah wawasan mendalam terutama pada hubungan antara *workload*, *work family conflict*, *burnout*, dan kepuasan kerja pada sektor industri manufaktur di Kecamatan Singosari. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana bagi peneliti untuk mengadopsi teori-teori pada bidang manajemen sumber daya manusia yang relevan dengan kondisi real di lapangan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam pengelolaan beban kerja dan minimalisasi *work family conflict* serta pencegahan terjadinya *burnout* pada karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi sumber inspirasi dan acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan kajian yang sama, baik dengan menambah variabel baru, memperluas objek penelitian pada sektor industri lainnya, maupun penggunaan metode penelitian yang berbeda.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang mengangkat tema permasalahan mengenai Pengaruh *Workload* Dan *Work family conflict* terhadap Kepuasan Kerja dengan *Burnout* sebagai Variabel Mediasi Studi pada Karyawan yang Bekerja di Industri Manufaktur Kecamatan Singosari Kabupaten Malang, antara lain:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Kurniawan et al., 2022) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Muara Bungo”	X ₁ : Lingkungan Kerja X ₂ : Budaya Organisasi X ₃ : Beban Kerja Y ₁ : Kepuasan Kerja Y ₂ : Kinerja Karyawan	Penelitian kuantitatif dengan pendekatan statistic inferensial. Pengolahan data menggunakan bantuan <i>software</i> SEM-AMOS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini diartikan bahwa tingginya beban kerja atau dapat dikatakan masih sesuai dengan batas kemampuan karyawan maka kepuasan kerja akan turut tinggi.
2.	(Sholiha et al., 2025) “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Empat Lawang”	X ₁ : Stres Kerja X ₂ : Beban Kerja Y: Kepuasan Kerja	Penelitian kuantitatif dan analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan <i>software</i> SPSS versi 24.0.	Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja secara efektif mampu mendorong peningkatan kepuasan kerja pegawai.
3.	(Aisy et al., 2022) Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	X ₁ : Pengembangan Karir X ₂ : Beban Kerja Y: Kepuasan Kerja	Metode penelitian ini adalah deskriptif dan eksplanatori. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dengan bantuan <i>software</i> SPSS versi 25.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja secara negatif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.	(Khan, 2022) “ <i>Mediation Role of Work Flexibility on the Linking of Work family conflict and Job Satisfaction</i> ”	X: <i>Work family conflict</i> Y: <i>Job Satisfaction</i> Z: <i>Work Flexibility</i>	Penelitian kuantitatif yang dianalisis menggunakan teknik <i>Partial Least Square</i> (PLS)	Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work family conflict</i> dapat mengurangi kepuasan kerja. Secara simultan, <i>work flexibility</i> dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, <i>work flexibility</i> mampu memoderasi hubungan antara <i>work family conflict</i> dan kepuasan kerja.
5.	(Narayani et al., 2025) “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan <i>Work family conflict</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dealer Made Ferry Motor di Denpasar”	X ₁ : Budaya Organisasi X ₂ : Disiplin Kerja X ₃ : <i>Work family conflict</i> Y: Kepuasan Kerja	Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh untuk menentukan sampel penelitian. Selanjutnya, analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda.	Penelitian ini menyatakan bahwa <i>Work family conflict</i> berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi terjadinya <i>Work family conflict</i> , maka karyawan cenderung kurang merasa puas pada pekerjaannya.
6.	(Ramdiani et al., 2025) “Pengaruh <i>Work family conflict</i> dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Divisi Rekreasi di Sari Ater Ciater Subang”	X ₁ : <i>Work family conflict</i> X ₂ : Kompensasi Y: Kepuasan Kerja	Penelitian kuantitatif dan analisis data menggunakan <i>software</i> IBM SPSS Versi 25.	Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Work family conflict</i> berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Keterbatasan waktu untuk keluarga yang disebabkan dengan adanya pembagian shift kerja dan tuntutan kerja di akhir pekan sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan.
7.	(Ramansyah et al., 2023) “Pengaruh <i>Role Ambiguity</i> , <i>Workload</i> , dan <i>Work family conflict</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan <i>Burnout</i> sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. BPR Syariah Kedung Arto Semarang)”	X ₁ : <i>Role Ambiguity</i> X ₂ : <i>Workload</i> X ₃ : <i>Work family conflict</i> Y: Kepuasan Kerja Z: <i>Burnout</i>	Metode penelitian kuantitatif <i>explanatory research</i> . Lalu, dianalisis dengan evaluasi <i>outer model</i> dan <i>inner model</i> menggunakan <i>software</i> SmartPLS 3.0	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>workload</i> tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal serupa juga terjadi pada adanya <i>work family conflict</i> yang tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Sedangkan <i>burnout</i> terbukti berperan sebagai mediator 2 hubungan, yaitu pengaruh <i>workload</i> terhadap kepuasan

				kerja dan pengaruh <i>work family conflict</i> terhadap kepuasan kerja.
8.	(Nurmalasari et al., 2024) “The Role of Burn Out and Role Stress in Mediating Workload on Job Satisfaction Study on Hospital Nursing Staff in Cirebon”	X: <i>Workload</i> Y: <i>Job Satisfaction</i> Z ₁ : <i>Burnout</i> Z ₂ : <i>Stress</i>	Metode penelitian kuantitatif <i>explanatory research</i> . Lalu, data dianalisis menggunakan (SEM-PLS) dengan bantuan <i>software SmartPLS</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>workload</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> . <i>Burnout</i> mampu memediasi pengaruh <i>workload</i> terhadap <i>job satisfaction</i> secara signifikan.
9.	(Fajrin et al., 2022) “The Effect of Job Redesign and Workload on Job Satisfaction of Medical Employees with Burnout as a Mediation Variable at the Banjarsari Health Center, Temanggung Regency”	X ₁ : <i>Job Redesign</i> X ₂ : <i>Workload</i> Y: <i>Job Satisfaction</i> Z: <i>Burnout</i>	Metode penelitian kuantitatif. Lalu, data dianalisis dengan teknik <i>Partial Least Square</i> (PLS) menggunakan <i>software SmartPLS 3.0</i> .	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>workload</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> karyawan medis di Puskesmas Banjarsari. Sementara itu, pada uji pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa <i>burnout</i> tidak mampu memediasi pengaruh <i>workload</i> terhadap <i>job satisfaction</i> .
10.	(Turan et al., 2022) “The role of burnout in the effect of work family conflicts on job satisfaction: A research for key players in the maritime industry”	X: <i>Work family conflict</i> Y: <i>Job Satisfaction</i> Z: <i>Burnout</i>	Metode analisis data penelitian ini menggunakan teknik PLS-SEM (<i>Partial Least Squares-Structural Equation Modeling</i>).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work family conflict</i> secara tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui <i>burnout</i> . Artinya, <i>burnout</i> terbukti mampu menjadi variabel mediasi sepenuhnya.
11.	(Mahesar et al., 2020) “Impact of work family conflict and job stress on university teachers’s job satisfaction and turnover intentions: mediating role of job burnout”	X ₁ : <i>Work family conflict</i> X ₂ : <i>Job Stress</i> Y ₁ : <i>Job Satisfaction</i> Y ₂ : <i>Turnover Intention</i> Z: <i>Job Burnout</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Selanjutnya, data penelitian dianalisis menggunakan teknik <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) dengan bantuan <i>software SPSS</i> dan <i>AMOS</i> .	<i>Burnout</i> terbukti mampu memediasi hubungan seluruh variabel penelitian. Penelitian ini mampu membantu pihak universitas untuk pengelolaan dan administrasinya. Sehingga universitas dapat menelaah faktor-faktor yang menimbulkan <i>burnout</i> dan menyusun upaya minimalisasi dampaknya.
12.	(Rahmadyah, 2021)	X: Beban Kerja Y: Kinerja Karyawan	Merupakan penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

	“Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui <i>Burnout Syndrome</i> pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir”	Z: <i>Burnout Syndrome</i>	kuantitatif dengan pendekatan kausalitas inferensial. Analisis data menggunakan teknik Partial Least Square (PLS) dengan bantuan <i>software</i> SmartPLS 3.0.	beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>burnout syndrome</i>. Tingkat beban kerja di perusahaan cukup tinggi terutama pada bagian produksi. Hal tersebut dibuktikan dengan karyawan yang sering mengalami kelelahan fisik di akhir hari kerja karena beban kerja yang tinggi namun tenaga kerja yang ada masih terbatas.
13.	(Soelton et al., 2021) “Bagaimanakah Beban Kerja Dan Stres Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan <i>Burnout</i> sebagai Variabel Mediasi”	X₁: Beban Kerja X₂: Stres Kerja Y: Kinerja Karyawan Z: <i>Burnout</i>	Penelitian ini menggunakan teknik <i>Partial Least Squares Structural Equation Modeling</i> (PLS-SEM) untuk analisis data dengan bantuan <i>software</i> SmartPLS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>burnout</i> pada pegawai PT. Ratu Magenta. Tingginya beban kerja akan membuat karyawan mengeluarkan energi berupa fisik, mental, dan emosionalnya sehingga potensi kelelahan kerja dapat terjadi pada karyawan.
14.	(Octavia & Prihastuty, 2024) “<i>The Effect of Workload on Burnout in employees of PT Bank XYZ</i>”	X: <i>Workload</i> Y: <i>Burnout</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan skala likert <i>Burnout Assesment Tool</i> (BAT) dan <i>Quantitative Workload Inventory</i> (QWI)	Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i> pada karyawan PT. Bank XYZ. Semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi tingkat <i>burnout</i>. Tingginya frekuensi pekerjaan dan waktu bekerja menyebabkan kelelahan fisik dan keluhan psikosomatik.
15.	(Nainggolan, 2022) “Pengaruh <i>Job Insecurity</i>, Stres Kerja, dan <i>Work family conflict</i> terhadap <i>Burnout</i> Karyawan di PT Lotte Shopping Indonesia Cabang Medan”	X₁: <i>Job Insecurity</i> X₂: Stres Kerja X₃: <i>Work family conflict</i> Y: <i>Burnout</i>	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana data penelitian dianalisis menggunakan metode regresi dengan <i>Partial</i>	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa <i>Work family conflict</i> berpengaruh positif signifikan terhadap pada karyawan PT Lotte Shopping Indonesia Cabang Medan. Konflik antara tuntutan pekerjaan dan

			<i>Least Square</i> (PLS).	kepentingan keluarga menyebabkan kelelahan mental sehingga meningkatkan resiko peningkatan <i>burnout</i> karyawan.
16.	(Hanafi et al., 2023) “Pengaruh <i>Innovative Behavior</i> Dan <i>Work family conflict</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> Yang Dimediasi Oleh <i>Job Burnout</i> Pada PT. XYZ”	X ₁ : <i>Innovative Behavior</i> X ₂ : <i>Work family conflict</i> Y: <i>Job Satisfaction</i> Z: <i>Job Burnout</i>	Metode kuantitatif dengan analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas melalui bantuan <i>software</i> SPSS versi 23.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>WFC</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>job burnout</i> . Konflik yang terjadi pada karyawan baik di rumah maupun di kantor akan mengakibatkan karyawan merasa lelah secara emosional.
17.	(Prasetya et al., 2021) “ <i>The Effect of Work Stress and Burnout on Job Satisfaction and Employee Performance: A Test of Conservation of Resources Theory</i> ”	X ₁ : <i>Work Stress</i> X ₂ : <i>Burnout</i> Y ₁ : <i>Job Satisfaction</i> Y ₂ : <i>Employee Performance</i>	Metode penelitian kuantitatif <i>explanatory research</i> . Kemudian, data penelitian dianalisis menggunakan analisis deskripsi dan <i>path analysis</i> .	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>burnout</i> memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. <i>Burnout</i> yang dialami oleh dokter dan perawat karena kelelahan kerja mengakibatkan mereka melakukan kesalahan dan mudah tersulut emosi. Kondisi tersebut jika terjadi dalam jangka panjang akan menimbulkan frustrasi hingga turunya kepuasan kerja.
18.	(Ruslan et al., 2025) “Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Wizzmie”	X ₁ : <i>Work Life Balance</i> X ₂ : <i>Burnout</i> Y: Kepuasan Kerja	Metode penelitian kuantitatif dengan analisis data menggunakan bantuan <i>software</i> SPSS versi 30.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>burnout</i> berpengaruh secara negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. karyawan merasa mengalami tekanan kerja tinggi sehingga merasa kurang puas dari segi pekerjaan, gaji, promosi, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja.
19.	(Putri et al., 2025) “Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , <i>Burnout</i> , dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	X ₁ : <i>Work Life Balance</i> X ₂ : <i>Burnout</i> X ₃ : Beban Kerja Y: Kepuasan Kerja	Untuk analisis data, penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan	Berdasarkan hasil penelitian, variabel <i>burnout</i> secara signifikan dapat menurunkan kepuasan kerja. Sementara itu,

	Karyawan Departemen Pabrik pada PT Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan”		software IBM SPSS 27.	variabel beban kerja secara negative dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Sari Lembah Subur.
--	---	--	-----------------------	---

Berdasarkan 19 penelitian terdahulu pada tabel 2.1, penelitian ini memiliki beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu tersebut. Adapun persamaannya dari konteks variabel yang digunakan yang sama-sama memiliki pokok bahasan mengenai hubungan *workload*, *work family conflict*, *burnout*, dan kepuasan kerja. Selain itu, jika dilihat dari pendekatan penelitian yang digunakan, 19 penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk teknik analisis data, hampir dari keseluruhan dari 19 penelitian menggunakan regresi linear dan *Structure Equation Modeling – Partial Least Square* (SEM-PLS).

Sementara itu, perbedaan penelitian ini dengan 19 penelitian terdahulu terletak pada objek penelitiannya, peletakan variabel, serta pemilihan konteks industri yang akan diteliti. Fokus penelitian ini pada karyawan yang bekerja di industri *furniture* di Kecamatan Singosari. Objek dan subjek ini dipilih karena memiliki karakteristik pekerjaan yang dominan pada aktivitas fisik dan target produksi. Hal ini berbeda dengan 19 penelitian terdahulu yang kebanyakan dilakukan di industri secara spesifik, sektor perbankan, rumah sakit, instansi pemerintahan, hingga perusahaan jasa. Selain itu, penelitian ini menguji pengaruh *workload* dan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja melalui mediasi *burnout* secara parsial. Sehingga penelitian ini dapat memberikan temuan empiris pada sektor *furniture* dimana penelitian yang dilakukan pada konteks tersebut masih terbatas.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 *Conservation of Resources Theory* (COR)

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Conservation of Resources Theory* (COR) yang dikembangkan oleh Stevan E. Hobfoll. Teori ini menjelaskan bahwa setiap individu berusaha untuk memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya yang dimilikinya, baik berupa energi, waktu, kondisi

psikologis, maupun hubungan sosial. Menurut Hobfoll (1989), stress akan muncul ketika individu mengalami kehilangan sumber daya, menghadapi ancaman kehilangan sumber daya, atau tidak mampu memperoleh sumber daya yang diharapkan. Oleh karena itu, semakin besar tekanan yang dialami individu, maka semakin besar pula kemungkinan terkurasnya sumber daya yang dimiliki.

Selanjutnya, Hobfoll et al. (1990) menjelaskan bahwa sumber daya sosial, seperti dukungan lingkungan dan hubungan interpersonal, juga berperan penting dalam membantu individu menghadapi tekanan yang muncul akibat tuntutan pekerjaan maupun konflik peran. Ketika individu tidak memperoleh dukungan yang memadai, maka kondisi stres dan kelelahan kerja akan lebih mudah terjadi. Dalam lingkungan kerja, tekanan pekerjaan yang berlangsung secara terus-menerus dapat menyebabkan sumber daya fisik maupun psikologis karyawan semakin berkurang sehingga memicu *burnout*.

Berdasarkan *Conservation of Resources Theory* (COR), *workload* dan *work-family conflict* dipandang sebagai kondisi yang berpotensi mengurangi sumber daya yang dimiliki individu, baik berupa energi, waktu, maupun kapasitas psikologis. Hobfoll (1989) menjelaskan bahwa stres muncul ketika individu terus mengeluarkan sumber dayanya untuk menghadapi berbagai tuntutan, sementara proses pemulihan atau penambahan sumber daya tersebut tidak berjalan secara optimal. Sejalan dengan pandangan tersebut, Buruck et al. (2020) menyatakan bahwa individu yang telah mengalami penurunan sumber daya energi akan lebih sulit mengatasi tuntutan pekerjaan berikutnya. Kondisi ini menyebabkan berbagai tekanan dan konflik yang dihadapi cenderung semakin meningkat. Selain itu, penelitian tersebut juga menunjukkan adanya hubungan timbal balik atau *reciprocal effects* antara *workload*, *work family conflict*, dan *burnout*, di mana tingginya beban kerja dapat memicu konflik antara peran pekerjaan dan keluarga. Konflik yang terjadi kemudian semakin menguras sumber daya individu sehingga meningkatkan kemungkinan terjadinya *burnout*.

Penggunaan *Conservation of Resources Theory* dalam penelitian ini juga didukung oleh penelitian Paul V et al. (2021) yang membuktikan adanya *work family conflict* dapat menurunkan kepuasan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *burnout*. Selain itu, Su & Jiang (2023) menyatakan bahwa

individu yang mengalami *work family conflict* harus mengeluarkan waktu, energi, dan perhatian untuk memenuhi tuntutan tersebut. Dengan demikian, *Conservation of Resources Theory* dinilai relevan digunakan sebagai grand theory karena mampu menjelaskan proses terkurasnya sumber daya individu akibat *workload* dan *work family conflict* yang kemudian memengaruhi *burnout* dan kepuasan kerja.

2.2.2 Workload

2.2.2.1 Pengertian Workload

Secara umum, *workload* menggambarkan target pekerjaan yang harus diselesaikan seorang karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Gopher dan Doncin (1986) dalam Paramitadewi (2017) menjelaskan bahwa kemunculan *workload* disebabkan karena terbatasnya kemampuan individu dalam mengolah informasi ketika melaksanakan tugas, sehingga timbul kemungkinan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki individu. Sementara itu, dalam Irawati & Carrollina (2017) disebutkan bahwa Kurnia (2010) mendefinisikan *workload* sebagai hasil dari analisa terhadap kebutuhan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan pada kondisi kerja normal. Pandangan ini cenderung menyoroti aspek kuantitatif mengenai perbandingan standar waktu yang telah ditetapkan dengan waktu sesungguhnya yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Sejalan dengan pendapat tersebut, *workload* mencakup rangkaian aktivitas finalisasi tugas dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan standar kerja serta komponen-komponen indikator penilaiannya (Nurhandayani, 2024). Pelaksanaan tugas tersebut menuntut adanya keselarasan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan potensi karyawan sehingga target pekerjaan akan selesai secara efektif dan efisien (Munandar, 2014) dalam (Yuyun et al., 2024). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *workload* merupakan kondisi dimana tuntutan pekerjaan perlu disesuaikan dengan kemampuan individu agar pelaksanaan tugas mampu selesai secara efektif dan tidak timbul dampak negatif terhadap psikologis karyawan.

2.2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Workload

Menurut Soleman (2011), hubungan antara *workload* dan kemampuan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks. Faktor-faktor tersebut dikelompokkan menjadi faktor internal dan eksternal.

1) Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berkaitan dengan kondisi dalam diri karyawan yang berperan sebagai respons akan adanya tuntutan eksternal yang dapat berpotensi terjadinya stressor. Faktor internal terdiri dari 2, yaitu:

a) Faktor somatis

Faktor somatis meliputi kondisi fisik karyawan, contohnya usia, kondisi kesehatan, tingkat kebugaran, dan daya tahan tubuh. Karyawan dengan kondisi fisik yang kurang optimal, dapat menyebabkan pekerjaan akan terasa lebih berat.

b) Faktor psikis

Di samping kondisi fisik, aspek mental turut berperan dalam menentukan beban kerja yang dirasakan karyawan. Aspek seperti motivasi kerja, persepsi pada pekerjaan, pengelolaan stress, dan stabilitas emosional. Kondisi psikis yang kurang baik dapat mengakibatkan karyawan merasa beban kerja yang dipikul semakin berat.

2) Faktor Eksternal

a) Tugas (*task*)

Meliputi tugas bersifat fisik seperti, tata ruang tempat kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.

b) Organisasi kerja

Organisasi kerja meliputi sistem pengaturan kerja, termasuk pembagian tugas, jam kerja, kebijakan manajerial, dan sebagainya. Pengelolaan organisasi kerja yang kurang efektif dapat meningkatkan tekanan terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

c) Lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik dapat mempengaruhi penilaian karyawan terhadap beban kerja. Aspek seperti suhu, tingkat kebisingan, *lighting*, serta hubungan sosial dengan seluruh rekan kerja mampu meningkatkan atau menurunkan tuntutan pekerjaan yang dirasakan karyawan.

2.2.2.3 Indikator *Workload*

Menurut Koesmowidjo (2017) dalam Yuyun et al. (2024) disebutkan bahwa beban kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Berikut adalah penjelasan setiap indikatornya:

- 1) Kondisi pekerjaan. Indikator ini berkaitan dengan pemahaman karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya. Indikator ini mencakup kompleksitas pekerjaan, keterkaitan dengan peralatan kerja, tuntutan teknis yang harus dilaksanakan dalam suatu posisi. Misalnya, karyawan yang bekerja di bagian produksi yang harus menguasai prosedur kerja dalam mengoperasikan mesin agar pekerjaan dapat terselesaikan secara efektif dan efisien.
- 2) Penggunaan waktu kerja. Penerapan prosedur operasional yang jelas, khususnya penerapan standar waktu pelaksanaan pekerjaan, mampu berkontribusi dalam menjaga keseimbangan beban kerja. Namun, apabila pengelolaan waktu dan durasi tidak diterapkan dengan konsisten akan berpotensi meningkatnya tekanan kerja yang akan dirasakan oleh karyawan.
- 3) Target yang harus dicapai. Penetapan target kerja akan berkaitan dengan tuntutan kerja yang dirasakan karyawan. Jumlah pekerjaan yang tidak sesuai, *deadline* yang tidak pasti dapat meningkatkan intensitas *workload*. Tingginya target pekerjaan yang harus dicapai apabila tidak didukung dengan penetapan alokasi waktu yang jelas dan sumber daya yang cukup, maka akan berakibat pada tingginya beban kerja yang dirasakan karyawan.

2.2.2.4 *Workload* dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif islam, konsep *workload* tidak dapat dipisahkan dari prinsip keadilan, keseimbangan, dan keselarasan antara tanggung jawab dengan kemampuan setiap orang. Setiap tugas atau pekerjaan yang diamanahkan kepada manusia harus diperhitungkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki. Konsep ini ditegaskan dalam firman Allah SWT.:

وَلَا تُكَلِّفْ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا وَلَدَيْنَا كِتَابٌ يَنْطِقُ بِالْحَقِّ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Kami tidak membebani seorang pun, kecuali menurut kesanggupannya. Pada Kami ada suatu catatan yang menuturkan dengan sebenarnya dan mereka tidak dizalimi.” (Q.S Al Mu’minun: 62)

Ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah SWT. menetapkan kewajiban sesuai dengan batas kemampuan manusia. Setiap perintah yang diberikan pada hakikatnya dapat dilaksanakan, meskipun terkadang terasa berat. Islam juga telah memberikan keringanan kepada siapapun yang mengalami kondisi tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa ajaran islam sangat memprioritaskan prinsip proporsionalitas bagi penganutnya dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai makhluk Allah SWT. Dengan demikian, apabila dihubungkan dengan konteks sumber daya manusia, *workload* seharusnya disesuaikan dengan kemampuan karyawan agar tidak menimbulkan ketidakadilan dan tekanan kerja yang berlebihan.

Sejalan dengan ayat tersebut, Rasulullah SAW mengajarkan pentingnya memperlakukan orang yang bekerja untuk kita dengan sikap yang manusiawi. Disebutkan dalam hadist riwayat Abu Dzar RA dalam kitab Shahih Muslim, Rasulullah SAW bersabda:

... قَالَ يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ أَمْرٌ فِيكَ جَاهِلِيَّةٌ هُمْ إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَاطْعُمُوهُمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ وَأَلْبِسُوهُمْ مِمَّا تَلْبَسُونَ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

Artinya: “...Beliau bersabda lagi: 'Wahai Abu Dzar, sesungguhnya dalam dirimu masih ada sifat jahiliah. Mereka (para budak/pekerja) adalah saudara-saudaramu, Allah jadikan mereka di bawah kekuasaanmu. Maka berilah mereka makan dari apa yang kamu makan, dan berilah mereka pakaian dari apa yang kamu pakai. Janganlah kamu membebani mereka dengan sesuatu yang di luar kemampuan mereka. Jika kamu membebani mereka, maka bantulah mereka'."

2.2.3 *Work family conflict*

2.2.3.1 *Pengertian Work family conflict*

Work family conflict merupakan bentuk konflik antarperan yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sejalan dengan tuntutan peran dalam keluarga sehingga individu akan mengalami ketidakselarasan dalam menjalankan peran ganda tersebut (Greenhaus & Beutell, 1985). Hal ini menunjukkan bahwa adanya

keterbatasan waktu, energi, dan perhatian mendorong individu dalam situasi sulit untuk memenuhi kedua peran secara bersamaan. *Work family conflict* juga dimaknai sebagai konflik yang berasal dari pekerjaan yang menjadi penghambat bagi individu dalam menunaikan tanggung jawab pada keluarganya (Bagger & Li, 2012) dalam (Nurlaila, 2020).

Dalam situasi tertentu, seorang karyawan akan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan di waktu yang sama ketika keluarga juga membutuhkan perhatiannya, sehingga batasan antara dua peran ini akan sulit untuk dipisahkan (Frone et., 1992) dalam (Buhali & Margaretha, 2013). Kedua peran tersebut memiliki kedudukan yang sama kuat sehingga menyebabkan ketegangan untuk memenuhi secara bersamaan. Selain itu, Malik et al. (2015) dalam Juliawan & Satria (2020) mendefinisikan bahwa *work family conflict* sebagai pertentangan tekanan peran antara dua lingkungan, yaitu lingkungan kerja dan lingkungan keluarga yang dapat berpotensi terjadinya stress pada individu. Tingginya stress kerja akan memperbesar potensi terjadinya konflik peran karena terbatasnya waktu, energi, perhatian, dan kemampuan baik fisik maupun psikologis untuk menjalankan dua peran secara bersamaan.

2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work family conflict*

Work family conflict tidak terjadi begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Muhdiyanto & Mranani (2018) *work family conflict* dipengaruhi oleh dua arah hubungan, yaitu:

- 1) Konflik pekerjaan terhadap keluarga

Konflik ini terjadi ketika tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga individu. Tingginya tekanan pekerjaan dapat terbawa hingga ke rumah yang dapat memicu ketegangan dalam lingkungan keluarga. Sementara itu, adanya sistem kerja yang kurang flexible dapat menyita waktu yang seharusnya digunakan untuk keluarga.

- 2) Konflik keluarga terhadap pekerjaan

Konflik ini terjadi ketika tanggung jawab dalam lingkungan keluarga menghambat pelaksanaan peran individu di tempat kerja. Hal-hal seperti kehadiran anak, kewajiban merawat anggota keluarga, hingga konflik interpersonal akan memicu ketidakoptimalan kinerja karyawan.

2.2.3.3 Indikator *Work family conflict*

Menurut Greenhaus and Beutell's (1985) dalam (Carlson et al., 2000) mengemukakan tiga indikator utama yang dapat mengukur *work family conflict*, antara lain:

1) Konflik berbasis waktu (*time-based conflict*)

Ketidak seimbangan pembagian waktu berpotensi individu mengalami kesulitan dalam memenuhi tanggung jawab kedua perannya, dalam pekerjaan dan keluarga secara bersamaan. Kondisi tersebut umumnya terlihat pada lamanya jam kerja, tingginya frekuensi kerja lembur, adanya perjalanan dinas luar kota, serta manajemen waktu yang kurang flexible.

2) Konflik berbasis tekanan (*strain-based conflict*)

Adanya tekanan dari salah satu peran akan mempengaruhi kemampuan individu dalam melaksanakan peran lainnya dengan optimal. Keadaan ini sering terjadi ketika karyawan dihadapkan beban kerja yang tinggi, ketidakjelasan peran, tingginya tuntutan fisik, serta terbatasnya dukungan dari lingkungan keluarga yang akan memicu turunnya kondisi psikologis dan fisik.

3) Konflik berbasis perilaku (*behavior-based conflict*)

Konflik berbasis perilaku terjadi karena adanya perbedaan tuntutan sikap di lingkungan pekerjaan dan keluarga. Di dalam lingkungan pekerjaan, karyawan dituntut untuk berperilaku tegas karena orientasinya pada tugas. Sedangkan di dalam lingkungan keluarga sudah terbiasa dengan sikap hangat, lembut, dan penuh perhatian. Perbedaan sikap tersebut menyebabkan individu mengalami kesulitan untuk menyesuaikan perilaku di tempat yang berbeda. Salah satu akibatnya adalah perilaku dari salah satu peran akan terbawa dan berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian pada peran lainnya.

2.2.3.4 *Work family conflict* dalam Perspektif Islam

Konsep *work family conflict* dalam perspektif islam mencerminkan kondisi dimana seseorang harus menjalankan dua peran dan tanggung jawab secara bersamaan. Dua peran dan tanggung jawab tersebut, yaitu perannya di dalam lingkungan pekerjaannya sebagai usaha untuk memenuhi kebutuhan finansialnya

dan tanggung jawabnya dalam keluarga dengan tuntutan kehadiran dan perhatian secara fisik dan emosional. Apabila keduanya tidak dipenuhi secara proporsional, maka dapat menjadi sebagai bentuk ujian di kehidupannya. Hal ini telah disebutkan dalam firman Allah Q.S At-Taghabun: 15, sebagai berikut:

إِنَّمَا أَمْوَالُكُمْ وَأَوْلَادُكُمْ فِتْنَةٌ ۚ وَاللَّهُ عِنْدَهُ أَجْرٌ عَظِيمٌ

Artinya: “*Sesungguhnya hartamu dan anak-anakmu hanyalah cobaan (bagimu), dan di sisi Allah-lah pahala yang besar*” (Q.S At-Taghabun: 15)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa harta dan anak merupakan salah satu bentuk ujian bagi manusia. Harta pada umumnya diperoleh melalui aktivitas bekerja yang tentu memerlukan waktu, energi, dan komitmen yang tinggi. Sementara itu, keluarga termasuk anak menuntut perhatian dan kasih sayang. Keduanya muncul secara bersamaan sehingga memicu terjadinya konflik peran apabila individu tidak mampu memenuhinya secara proporsional.

Diriwayatkan dari Ata' bin Yasar dan Ibnu Abbas r.a dalam Mayseliandra (2021), bahwa terdapat seorang sahabat Nabi SAW yang bernama Auf bin Malik Al-Ashja'iy dikisahkan memiliki keluarga dan anak yang sangat dicintai. Beliau termasuk sahabat Nabi SAW yang sangat taat dan tanggung jawab. Hal ini dibuktikan ketika Nabi SAW memerintahkan untuk berangkat perang, beliau selalu bersiap memenuhi panggilan tersebut. Akan tetapi, di suatu waktu ketika keberangkatan tiba, anak dan istrinya menangis merasa sedih dan khawatir akan kepergiannya. Atas sikap anak dan istrinya tersebut, beliau mengurungkan keberangkatannya. Peristiwa ini akhirnya sampai kepada Nabi SAW sehingga menjadi sebab dari turunnya firman Allah Q.S At-Taghabun: 15. Hal ini memperkuat kandungan ayat bahwa kecintaan terhadap keluarga dan harta akan menjadi ujian yang nyata bagi keimanan seseorang, khususnya ketika cinta tersebut yang dapat membuat seseorang lalai akan menjalankan kewajiban yang lebih utama.

2.2.4 Kepuasan Kerja

2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menggambarkan respon positif terhadap pekerjaan yang diperoleh melalui penilaian pada beberapa aspek yang ada di dalam pekerjaan tersebut (Robbins & Judge, 2015). Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi

akan menunjukkan merepresentasikan perasaan nyaman, dan semangat kerja. Sementara itu, karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah dapat diketahui dari perasaan yang mengindikasikan ketidaknyamanan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Dalam persepsi Afandi (2018) dalam Ramansyah et al. (2023), kepuasan kerja dipandang sebagai sikap positif yang ditunjukkan karyawan melalui penilaian terhadap pekerjaan sebagai bentuk *reward* ketika berhasil mencapai nilai-nilai penting yang diharapkan. Penilaian ini berhubungan dengan kemampuan pekerjaan dalam memberikan makna dan memenuhi harapan karyawan. Dari sinilah terbentuk sikap positif yang mendorong karyawan untuk lebih optimal dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan hal tersebut, Saiyajin (1993) dalam Nugroho et al. (2016) juga mendefinisikan kepuasan kerja ketika terpenuhinya kebutuhan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya dan sekitarnya sehingga muncul reaksi emosional tertentu. Beberapa aspek kebutuhan yang terpenuhi mencakup aspek material dan psikologis sehingga mampu mendukung kenyamanan dalam bekerja. Ketika kebutuhan terpenuhi, maka karyawan akan mengekspresikan keterikatan yang lebih kuat terhadap pekerjaannya serta merasakan kesejahteraan kerja yang lebih baik.

2.2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat dua kelompok faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja (Mangkunegara, 2019), antara lain:

- 1) Faktor yang berasal dari dalam diri karyawan

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh karakter individu yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, seperti kecerdasan IQ, keahlian khusus, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, dan sebagainya.

- 2) Faktor yang berasal dari pekerjaan

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa karakteristik dari pekerjaan itu sendiri, seperti jenis pekerjaan, struktur organisasi, jabatan, jaminan finansial, interaksi sosial, dan sebagainya.

2.2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith et al., (1969) dalam Issa et al. (2013), kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain:

- 1) Pekerjaan itu sendiri

Indikator ini mengartikan bagaimana pekerjaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bertanggung jawab, memperoleh tantangan berupa tugas, serta kesempatan untuk mengembangkan kemampuan. Variasi pekerjaan akan memberikan pembelajaran baru sehingga mendorong perasaan senang yang timbul saat bekerja. Kondisi ini membuat karyawan merasakan pekerjaannya lebih bermakna dan memberikan pengalaman yang berharga.

2) Gaji

Gaji menggambarkan besaran imbalan secara finansial yang harus diterima karyawan. Sistem pemberian gaji yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan membuat karyawan akan merasa lebih dihargai. Sementara itu, pemberian gaji yang tidak sesuai akan menyebabkan turunnya kepuasan kerja.

3) Peluang promosi

Karyawan berhak mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir dalam organisasi. Tersedianya jenjang karir yang jelas akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kesempatan promosi juga mampu meningkatkan kesejahteraan di masa yang akan datang.

4) Pengawasan

Dalam menjalankan pekerjaan, peran atasan juga menjadi sumbangsih untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kemampuannya dalam memberikan arahan, bantuan teknis, dan dukungan kepada bawahannya akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif.

5) Rekan kerja

Indikator ini menunjukkan bagaimana sesama karyawan bekerja sama dan saling memberikan dukungan di lingkungan kerja. Keberadaan rekan kerja yang kompeten dan saling membantu dapat meningkatkan kepuasan kerja.

2.2.4.4 Kepuasan Kerja dalam Perpektif Islam

Dalam perspektif islam, terpenuhinya kebutuhan material tidak hanya menjadi aspek utama untuk menilai kepuasan kerja. Nilai spiritual yang diperoleh dari aktivitas bekerja juga menjadi penilaian dan pertimbangan kepuasan kerja. Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah Swt. pada Q.S Al-Jumu'ah:10, sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.” (Q.S Al-Jumu’ah:10)

Ayat ini menjelaskan perintah mencari rezeki setelah mendirikan sholat dan dalam kondisi waktu yang luang sebagai bentuk ikhtiar memperoleh karunia Allah Swt. Ayat tersebut juga menjelaskan bahwa manusia diperintahkan untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja, dengan senantiasa mengingat Allah melalui lantunan dzikir dengan tujuan supaya memperoleh keberuntungan di dunia dan akhirat.

Keterkaitan ayat tersebut dengan kepuasan kerja terletak pada keseimbangan antara usaha yang disertai nilai spiritual. Ketenangan batin dan perasaan cukup atas hasil yang diperoleh di lain dari pekerjaan yang diniatkan karena beribadah, disertai rasa syukur dan selalu mengingat Allah. Kondisi ini mencerminkan kepuasan kerja yang tidak hanya diperoleh karena terpenuhinya kebutuhan ekonomi, akan tetapi karena terpenuhinya kebahagiaan secara psikologis dan spiritual. Dengan demikian, dalam perspektif islam kepuasan kerja dibentuk melalui bekerja yang sungguh-sungguh dan keyakinan bahwa sumber segala rezeki itu dari Allah, serta berdzikir dan rasa syukur yang istiqomah dilakukan setiap beraktivitas.

2.2.5 Burnout

2.2.5.1 Pengertian Burnout

Burnout merupakan kondisi kelelahan yang tidak hanya berkaitan dengan aspek fisik, tetapi juga meliputi dimensi emosional dan psikologis individu. Maslach & Jackson (1981) dalam Santoso et al. (2025) mengungkapkan bahwa *burnout* muncul karena ketidakseimbangan antara karakter individu dengan tuntutan dan lingkungan pekerjaannya. Apabila *burnout* terjadi dalam jangka panjang, maka akan mengakibatkan penurunan energi, semangat, serta keterlibatan individu dalam pekerjaannya. Sejalan dengan hal itu, Fransisco et al. (2020) dalam Yusuftan & Fatyandri (2024) menjelaskan bahwa *burnout* merupakan bentuk timbal balik atas stress kerja yang terjadi dalam jangka waktu yang lama. Timbulnya

burnout akan ditandai dengan kelelahan emosional, munculnya sikap menjauh dari pekerjaan, serta turunnya hasrat pencapaian diri. Reaksi tersebut menunjukkan bahwa *burnout* memiliki tahap-tahap tertentu dalam mengakumulasi dampak tekanan kerja yang terus menerus. Jika kondisi ini tidak segera diatasi, maka akan mempengaruhi kualitas kinerja dan kesejahteraan psikologis karyawan di masa yang akan datang.

Berdasarkan hal itu, *burnout* juga dapat diartikan sebagai kondisi yang timbul karena ketidakseimbangan tuntutan energi dengan ketersediaan sumber daya dalam diri karyawan. Putri & Dewi (2020) dalam Maulani & Tyas (2025) mengemukakan bahwa ketidakseimbangan antara pencapaian target dengan kemampuan dan dukungan perusahaan menyebabkan karyawan merasa tidak mampu untuk memenuhi harapan pekerjaan. Hal ini akan memicu perasaan lelah dan motivasi kerja yang harus ada dalam diri karyawan turut menurun. Dengan kata lain, *burnout* terjadi ketika individu terus menerus menggunakan energi dengan kapasitas yang besar tanpa diberikan pemulihan yang cukup. Apabila terjadi dalam frekuensi yang tinggi, maka antusiasme karyawan dalam bekerja akan perlahan hilang karena merasa kurang optimal untuk mencapai hasil kerja.

2.2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

Sa'adah & Dhanial (2025) mengelompokkan faktor penyebab *burnout* ke dalam dua aspek utama, yaitu kondisi lingkungan kerja dan karakteristik setiap individu.

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja menjadi faktor penyebab utama munculnya *burnout* pada karyawan. Salntrock (2003) dan Maslach (1982) dalam Sa'adah & Dhanial (2025) menjelaskan bahwa beban kerja yang berlebihan, pekerjaan yang berulang, keterbatasan hak otonomi dalam mengambil keputusan, serta imbalan yang kurang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan

2) Karakteristik setiap individu

Paltel (2014) dan Leiter et al. (2017) dalam (Sa'adah & Dhanial, 2025) mengemukakan bahwa usia, jenis kelamin, kepribadian, konsep diri, motivasi, serta kemampuan manajemen stress akan menentukan bagaimana seorang karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan. Perbedaan karakter tersebut

membuat setiap karyawan akan memiliki perbedaan cara dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

2.2.5.3 Indikator *Burnout*

Burnout pada karyawan dapat dikenali melalui beberapa indikator. Menurut Salanova et al. (2005) dalam Valsania et al. (2022) menjelaskan terdapat tiga indikator *burnout*, yaitu:

1) Kelelahan (*exhaustion*)

Kelelahan merupakan kondisi melemahnya tenaga secara fisik maupun emosional karena tuntutan pekerjaan yang berkepanjangan. Karyawan yang mengalami kelelahan akan cenderung akan mengalami penurunan tingkat antusiasmenya dalam bekerja.

2) Sinisme dan depersonalisasi (*cynicism & depersonalization*)

Sinisme didefinisikan sebagai sikap negative yang acuh dan menjaga jarak terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sementara itu, depersonalisasi menunjukkan sikap dingin dan tidak peduli pada rekan kerja di sekitarnya atau sebaliknya. Apabila kedua sikap tersebut muncul, maka akan mengakibatkan berkurangnya keharmonisan hubungan sosial dan menurunnya efektivitas kerja tim.

3) Menurunnya efektivitas profesional (*professional inefficacy*)

Professional inefficacy dapat diartikan sebagai perasaan tidak mampu bekerja secara optimal yang disertai dengan perspektif yang negative terhadap kemampuan diri. Sikap demikian dapat dapat beresiko menurunkan tingkat percaya diri dan motivasi kerja hingga rendahnya produktivitas kerja.

2.2.5.4 *Burnout* dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif islam, *burnout* dapat dipandang dengan 2 perspektif. Pertama, *burnout* dikaitkan dengan kelelahan mental dan emosional. Kedua, *burnout* dikaitkan dengan kondisi spiritual seseorang dalam menjaga ketentraman hati. Al-Qur'an telah menjelaskan bahwa ketenangan batin merupakan poin penting yang mampu menstabilkan tingginya tekanan emosional dalam menjalankan pekerjaan. Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah Swt. sebagai berikut:

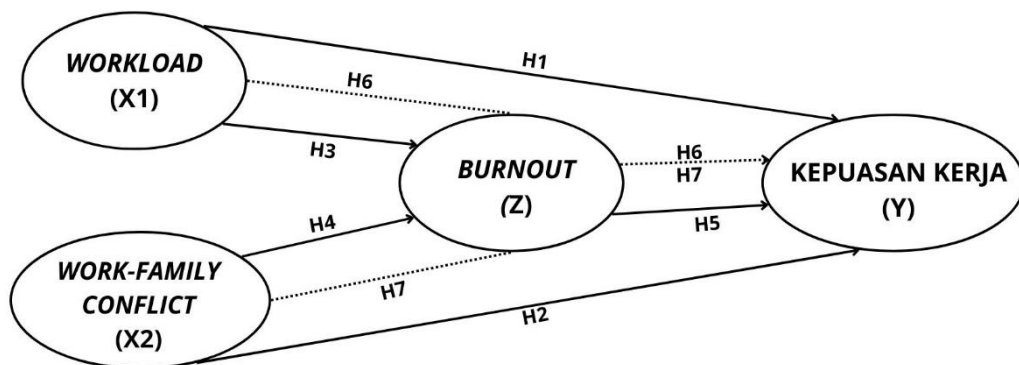
الَّذِينَ ءَامَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

Artinya: “(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah hati menjadi tenteram.” (Q.S Ar-Ara’d: 28)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa individu yang berserah diri kepada Allah Swt. dengan landasan iman dan tauhid akan memperoleh petunjuk hidup serta merasakan ketenangan batin. Ketenangan batin dapat diraih melalui dzikir, penghayatan terhadap janji-janji-Nya, dan meneladani Rasulullah beserta para sahabat. Kondisi ini secara tidak langsung membentuk keseimbangan psikologis yang membantu individu menjaga stabilitas emosi, menemukan makna dalam pekerjaan, serta lebih adaptif dalam mengelola stres sehingga terhindar dari *burnout* yang berkepanjangan. Sebaliknya, orientasi hidup yang hanya berfokus pada aspek duniawi cenderung meningkatkan kerentanan terhadap tekanan psikologis, ketidakstabilan emosional, dan *burnout*. Dengan demikian, dzikir dan penguatan keimanan berperan sebagai mekanisme batin yang menumbuhkan sikap sabar, ikhlas, serta memaknai pekerjaan sebagai bagian dari ibadah, sehingga tekanan kerja tidak berkembang menjadi *burnout* pada diri pekerja.

2.3 Kerangka Konseptual

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan *workload* terhadap kepuasan kerja

Variabel *workload* dan kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam kajian sumber daya manusia. Keduanya memiliki hubungan yang berpengaruh, jika beban kerja melebihi kemampuan yang dimiliki karyawan, maka akan berpengaruh pada tekanan fisik maupun psikologisnya. Dampaknya, akan menurunkan rasa nyaman dan puas terhadap pekerjaannya. Hal ini disampaikan pada penelitian Aisy et al. (2022) yang memaparkan bahwa beban kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja. Selaras dengan penelitian tersebut, Putri et al. (2025) menambahkan bahwa variabel beban kerja secara negative signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Sari Lembah Subur. Kedua temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tuntutan kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan, maka kepuasan kerja yang dirasakan mereka juga semakin menurun. Energi, waktu, dan kemampuan yang mereka keluarkan tidak sebanding dengan beban kerja yang harus dikerjakan dapat mengakibatkan turunnya motivasi kerja dan ketidakmampuan mereka untuk menikmati pekerjaannya.

H1: *Workload* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja

2.4.2 Hubungan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja

Keseimbangan peran dalam kehidupan kerja dan tanggung jawab keluarga merupakan aspek penting yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan menghadapi benturan tuntutan antara kedua konstruk tersebut, maka akan berpotensi pada tekanan psikologis, kenyamanan bekerja, dan berpengaruh terhadap penilaian kerja dan bermuara pada rendahnya tingkat kepuasan kerja. Salah satu temuan dari Narayani et al. (2025) membuktikan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, maka tingkat kepuasan kerja akan turut menurun. Hasil serupa juga dikemukakan pada penelitian Ramdiani et al. (2025) bahwa *work family conflict* berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja. Selain itu, (Khan, 2022) juga mengungkapkan bahwa *work family conflict* mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bank secara signifikan. *Work family conflict* dapat dicerminkan pada

seberapa banyak waktu yang diberikan pada keluarga dan bagaimana kepala keluarga mampu membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

H2: *Work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

2.4.3 Hubungan *workload* terhadap *burnout*

Keterkaitan antara *workload* dengan *burnout* menunjukkan bahwa tingginya beban kerja dapat menentukan tingkat kelelahan kerja karyawan. Ketidakseimbangan beban kerja yang diterima karyawan dengan kemampuan yang dimiliki dapat menghabiskan energi fisik maupun emosional karyawan sehingga risiko terjadinya *burnout* akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian Rahmadyah (2021) yang mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout syndrome*. Beban kerja yang tinggi pada bagian produksi yang tidak disesuaikan dengan jumlah tenaga kerja akan berpotensi meningkatnya terjadi *burnout*. Sejalan dengan hal tersebut, Soelton et al. (2021) juga menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *burnout* pada karyawan PT. Ratu Magenta. Kondisi tersebut terjadi ketika beban kerja yang tinggi cenderung menuntut karyawan untuk mengeluarkan tenaga, konsentrasi, serta kestabilan emosi secara berlebihan. Hal tersebut akan memicu resiko kelelahan kerja yang semakin tinggi.

H3: *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *burnout*

2.4.4 Hubungan *work family conflict* terhadap *burnout*

Work family conflict memiliki kontribusi pada timbulnya *burnout* karena adanya konflik peran yang mengakibatkan terkurasnya energi dan peningkatan stress yang berkepanjangan. Ketidakseimbangan tuntutan pekerjaan dengan pemenuhan tanggung jawab berpotensi pada kerentanan terjadinya kelelahan secara emosional hingga mengarah pada *burnout*. Nainggolan (2022) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout* karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Cabang Medan. Penelitian tersebut diperkuat oleh Hanafi et al. (2023) yang juga membuktikan bahwa *work family conflict* mempengaruhi secara positif signifikan terhadap *job burnout*. Munculnya konflik dari salah satu dari dua konstruk, yaitu lingkungan kerja dan tanggung jawab pada keluarga dimana karyawan harus dapat membagi peran dan

energi secara rata dapat memicu kelelahan mental secara terus-menerus dan pada akhirnya akan bermuara pada timbulnya *burnout* pada karyawan.

H4: *Work family conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout*

2.4.5 Hubungan *burnout* terhadap kepuasan kerja

Burnout termasuk salah satu faktor psikologis yang berkontribusi dalam menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. *Burnout* yang terjadi dalam jangka panjang akan menurunkan antusiasme kerja, keterlibatan, hingga kenyamanan karyawan dalam bekerja. Penelitian Prasetya et al. (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negative signifikan antara *burnout* terhadap kepuasan kerja tenaga medis. Kelelahan yang terjadi pada mereka mengakibatkan peningkatan frekuensi *human error* dan ketidakstabilan emosi. Apabila hal tersebut terjadi dalam jangka panjang, rasa frustrasi akan bermunculan hingga turunnya kepuasan kerja. Selanjutnya, dalam penelitian Ruslan et al. (2025) juga dibuktikan bahwa *burnout* berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja. tingginya tekanan kerja dapat mengakibatkan karyawan merasa tidak puas terhadap beberapa aspek kerja, seperti jenis pekerjaan, imbalan yang diterima, kesempatan promosi, serta hubungannya dengan atasan maupun sesama karyawan.

H5: *Burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja

2.4.6 Hubungan *workload* terhadap kepuasan kerja melalui *burnout*

Tidak hanya *workload* dan *work-family conflict* yang berkontribusi dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Melalui kondisi psikologis karyawan yang tercermin dalam tingkat *burnout* dapat pula menjadi mekanisme yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Ramansyah et al. (2023) mengungkapkan bahwa *workload* tidak dapat membuktikan pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi, kehadiran *burnout* sebagai variabel mediasi dapat membuktikan pengaruh *workload* terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Nurmalasari et al. (2024) yang menunjukkan bahwa beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan melalui *burnout* sebagai mediator. Temuan tersebut juga membuktikan bahwa dengan meningkatnya beban kerja akan memicu kemunculan *burnout* yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap turunnya kepuasan kerja karyawan.

H6: *Workload* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui mediasi *burnout*

2.4.7 Hubungan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja melalui *burnout*

Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan perannya dalam lingkungan kerja dan keluarga, tetapi juga oleh kondisi *burnout* yang muncul karena konflik tersebut. Penelitian Mahesar et al. (2020) mengungkapkan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan melalui *burnout* sebagai mediator penuh. Temuan ini didukung oleh Turan et al. (2022) yang juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang diberikan *burnout* sebagai mediator penuh pada hubungan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja. Dari dua temuan tersebut dapat diketahui bahwa ketidakseimbangan pemenuhan peran di tempat kerja dan tanggung jawab keluarga akan memicu tingginya kelelahan kerja (*burnout*) sehingga akan meningkatkan potensi ketidaknyamanan hingga ketidakpuasan karyawan pada pekerjaannya.

H7: *Work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui mediasi *burnout*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian eksplanatori bertujuan untuk menguji dan menjelaskan hubungan kausal antarvariabel yang telah dirumuskan dalam hipotesis (Sekaran & Bougie, 2016). Jenis penelitian ini dipilih karena sesuai dengan tujuan studi, yaitu untuk menguji pengaruh antarvariabel yang telah ditetapkan secara empiris. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena berorientasi pada pengujian hipotesis yang bersifat objektif dan terukur melalui data numerik. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk menganalisis hubungan antarvariabel melalui teknik statistik, sehingga hasilnya dapat diinterpretasikan pada populasi tertentu (Sugiyono, 2022).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Industri furniture Kecamatan Singosari, Kabupaten Malang, Jawa Timur 65153. Lokasi ini dipilih peneliti karena Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Malang, Kecamatan Singosari menempati posisi pertama dengan jumlah industri besar dan sedang sebanyak 70 unit sehingga berpotensi pada penyerapan tenaga kerja dalam jumlah besar dan menyebabkan tingginya tuntutan produktivitas dan intensitas kerja pada karyawan. Industri furniture dipilih peneliti karena termasuk sektor industri yang cukup berkembang di wilayah tersebut. Oleh karena itu, pemilihan lokasi penelitian di industri furniture Kecamatan Singosari dinilai relevan untuk dikaji pada hubungan antara *workload*, *work family conflict*, *burnout*, dan kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja di sektor industri tersebut.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek penelitian yang memiliki karakteristik yang sesuai dengan ketentuan peneliti untuk dianalisis,

sehingga dapat ditarik kesimpulan dari hasil kajian tersebut (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang bekerja di industri furniture di Kecamatan Singosari, Kabupaten Malang sebesar 1.497, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Jumlah Populasi

No.	Industri <i>Furniture</i>	Jumlah Karyawan Produksi
1.	Pabrik A	242
2.	Pabrik B	500
3.	Pabrik C	155
4.	Pabrik D	30
5.	Pabrik E	300
6.	Pabrik F	270
	Total	1.497

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian yang dipilih dari populasi sebagai wakil dari jumlah dan karakteristik dari populasi tersebut (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini, pemilihan sampel dilakukan karena seorang peneliti tidak dapat meneliti seluruh anggota populasi dalam jumlah banyak (Supriyanto & Maharani, 2013). Oleh sebab itu, peneliti menggunakan sebagian anggota populasi untuk mewakili seluruh populasi. Berdasarkan penghitungan menggunakan rumus slovin, jumlah responden sebagai sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 94 responden.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*. Sebuah teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama dari seluruh anggota populasi untuk menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2022). Penelitian ini memilih teknik *stratified random sampling* dalam pengambilan sampelnya. Menurut Sugiyono (2019) dalam Alfriandica et al. (2025), teknik *stratified random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan membagi populasi ke dalam beberapa kelompok yang kemudian sampel dipilih secara acak sehingga semua populasi tetap dapat terwakili pada penelitian ini. Selanjutnya, penentuan jumlah sampel dapat ditentukan dengan menggunakan

rumus Slovin dengan tingkat kesalahan tertentu sehingga memperoleh jumlah sampel responden yang sesuai dengan ukuran populasi (Supriyanto & Maharani, 2013). Berikut adalah penghitungan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin:

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

Dimana:

n: ukuran sampel

N: ukuran populasi

e: batas ketelitian yang diinginkan/galat pendugaan (10% untuk populasi dalam jumlah besar)

Sehingga:

$$n = \frac{1497}{1497 \cdot (0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{1497}{14,97 + 1}$$

$$n = \frac{1497}{15,97}$$

$$n = 93,73$$

Jadi, jumlah sampel yang digunakan yaitu 93,73 atau dibulatkan keatas menjadi 94 responden. Meskipun jumlah tersebut relatif kecil, ukuran sampel ini tetap dinilai layak digunakan karena analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) yang tidak mensyaratkan ukuran sampel besar sebagaimana metode *covariance-based*, melainkan lebih berfokus pada kemampuan prediksi model. Menurut Hair & Alamer (2022), kecukupan sampel dalam PLS-SEM tidak hanya ditentukan oleh jumlah populasi, tetapi juga oleh kompleksitas model, jumlah konstruk, serta hubungan antarvariabel yang diuji. Dengan struktur model yang terdiri dari empat variabel, yaitu *workload*, *work-family conflict*, *burnout*, dan kepuasan kerja, serta hubungan yang relatif sederhana, maka jumlah sampel tersebut telah memenuhi persyaratan minimum analisis PLS-SEM dan dianggap cukup representatif untuk menghasilkan estimasi yang stabil, sehingga dapat digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel dalam penelitian ini.

Peneliti menggunakan rumus sampel bertingkat untuk mengetahui jumlah responden yang dibutuhkan pada masing-masing industri *furniture*, yaitu:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Dimana:

n_i = Jumlah sampel menurut tingkatan

N_i = Jumlah populasi menurut tingkatan

N = Jumlah seluruh populasi

n = Jumlah sampel

Sehingga, jumlah sampel untuk setiap industri *furniture* adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Jumlah Sampel

No.	Industri <i>furniture</i>	Jumlah	Jumlah Sampel
1.	Pabrik A	242	$\frac{242}{1497} \times 94 = 15$
2.	Pabrik B	500	$\frac{500}{1497} \times 94 = 31$
3.	Pabrik C	155	$\frac{155}{1497} \times 94 = 10$
4.	Pabrik D	30	$\frac{30}{1497} \times 94 = 2$
5.	Pabrik E	300	$\frac{300}{1497} \times 94 = 19$
6.	Pabrik F	270	$\frac{270}{1497} \times 94 = 17$
	TOTAL	1497	94

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Data primer diperoleh secara langsung dari sumber pertama di lapangan, yakni karyawan pada Industri Furniture Kecamatan Singosari, Kabupaten Malang. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti melalui instrumen penelitian seperti kuesioner, wawancara, atau observasi untuk menjawab permasalahan penelitian (Umar, 2013). Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden guna

memperoleh informasi mengenai *workload*, *work family conflict*, *burnout*, dan kepuasan kerja.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber tidak langsung atau data yang telah tersedia sebelumnya. Data sekunder dapat berupa dokumen, laporan, publikasi resmi, atau hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian (Umar, 2013). Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh melalui hasil wawancara dengan karyawan industri furniture serta data BPS, yaitu Direktori Perusahaan Industri Besar Sedang tahun 2025 yang memuat informasi mengenai jumlah unit perusahaan, kode KBLI, dan lokasi perusahaan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.6.1 Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencatat dan mengamati gejala dan fenomena yang berkaitan dengan topik penelitian secara sistematis (Supriyanto & Maharani, 2013). Kegiatan observasi ini berfokus pada perilaku individu, kondisi lingkungan, hingga objek lain yang berhubungan dengan penelitian.

3.6.2 Kuesioner

Teknik kuesioner (angket) digunakan sebagai metode utama dalam pengumpulan data primer. Kuesioner merupakan instrument untuk memperoleh data dari responden melalui daftar pertanyaan yang telah dirancang secara sistematis sesuai dengan variabel penelitian (Sekaran & Bougie, 2016). Dalam penelitian ini, data diambil melalui pengisian kuesioner oleh responden secara online melalui *platform google form*. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala likert lima poin untuk mengukur persepsi karyawan terhadap variabel *workload*, *work family conflict*, *burnout*, dan kepuasan kerja. Teknik ini dipilih karena lebih efisien dalam pengumpulan data kuantitatif dari jumlah responden yang relatif banyak.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Dalam suatu penelitian kuantitatif, diperlukan definisi operasional untuk memberikan batasan yang jelas terhadap setiap variabel yang diteliti agar dapat diukur secara objektif dan terarah. Definisi operasional variabel berfungsi menjelaskan konsep teoritis ke dalam bentuk indikator yang dapat diamati dan diukur secara empiris. Oleh karena itu, pada bagian ini akan diuraikan definisi operasional dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu *workload*, *work family conflict*, *burnout*, dan kepuasan kerja.

Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Sumber
<i>Workload</i>	Kondisi pekerjaan	1. Saya memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan 2. Saya menguasai penggunaan mesin atau peralatan kerja	Koesmowidjo (2017) (Yuyun et al., 2024)
	Penggunaan waktu	3. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan 4. Perusahaan memberikan waktu terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan yang banyak	
	Target yang harus dicapai	5. Saya harus menyelesaikan target pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan 6. Saya akan termotivasi untuk bekerja keras ketika ditarget menyelesaikan banyak pekerjaan	
<i>Work family conflict</i>	Konflik berbasis waktu (<i>time-based conflict</i>)	1. Tingginya frekuensi lembur akan mengurangi kesempatan saya berkumpul dengan keluarga 2. Saya merasa kesulitan untuk membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga	Greenhaus and Beutell's (1985) dalam (Carlson et al., 2000)
	Konflik berbasis tekanan (<i>strain-based conflict</i>)	3. Kelelahan setelah bekerja mengakibatkan semangat untuk beraktivitas bersama keluarga saya berkurang 4. Stress yang saya alami karena pekerjaan dapat terbawa ke kehidupan keluarga	
	Konflik berbasis perilaku (<i>behavior-based conflict</i>)	5. Sikap tegas yang biasa saya terapkan di tempat kerja terbawa sampai ke rumah	

		6. Kebiasaan di rumah akan mempengaruhi perilaku saya di tempat kerja	
Kepuasan Kerja	Pekerjaan/Tugas	1. Pekerjaan saya saat ini dapat memberikan kesempatan untuk mempelajari banyak hal 2. Pekerjaan yang bervariasi dapat membuat saya merasa senang	Smith, Kendall, dan Hulin (1969) dalam (Issa et al., 2013)
	Gaji	3. Gaji yang saya terima sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan 4. Perusahaan memberikan gaji pada karyawan tepat waktu 5. Saya sering menerima bonus karena telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik	
	Peluang Promosi	6. Perusahaan memberikan peluang bagi karyawannya untuk menduduki jabatan tertentu 7. Saya termotivasi untuk bekerja lebih keras karena adanya peluang di jabatan tertentu	
	Pengawasan	8. Atasan memberikan arahan dan bantuan ketika saya merasa kesulitan dalam bekerja 9. Atasan memberikan dukungan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik	
	Rekan Kerja	10. Sesama karyawan saling membantu ketika ada yang mengalami kesulitan sehingga terjalin hubungan yang baik 11. Saya mampu dan merasa nyaman ketika bekerja sama dengan tim	
<i>Burnout</i>	Kelelahan (<i>exhaustion</i>)	1. Tenaga saya terasa habis setelah bekerja 2. Pekerjaan membuat saya merasa lelah secara emosional 3. Saya merasa kurang bersemangat untuk memulai pekerjaan	Salanova et al., (2005) dalam (Valsania et al., 2022)
	Sinisme dan Depersonalisasi (<i>cynicism & depersonalization</i>)	4. Saya merasa kurang peduli dengan pekerjaan 5. Saya merasakan interaksi yang dingin dan kurang bersahabat di tempat kerja	

	Menurunnya efektivitas profesional (<i>professional inefficacy</i>)	6. Saya merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik 7. Saya merasa kurang percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan 8. Saya merasa, hasil kerja saya kurang maksimal	
	Sinisme dan Depersonalisasi (<i>cynicism & depersonalization</i>)	1. Karyawan merasa kurang peduli dengan pekerjaan yang sedang dijalani 2. Interaksi di tempat kerja berlangsung secara dingin dan kurang bersahabat	
	Menurunnya efektivitas profesional (<i>professional inefficacy</i>)	1. Karyawan merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik 2. Karyawan merasa kurang percaya diri dalam melakukan pekerjaan 3. Karyawan merasa hasil kerjanya kurang maksimal	

3.8 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai alat ukur untuk mengumpulkan data dari responden. Skala Likert merupakan skala pengukuran yang digunakan untuk menilai tingkat persetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang berhubungan dengan variabel yang diteliti (Sekaran & Bougie, 2016). Skala ini dinilai efektif untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat individu terhadap fenomena sosial secara kuantitatif. Dalam penelitian ini, setiap item pernyataan akan diukur menggunakan skala Likert lima poin, yaitu:

- a) 1 = sangat tidak setuju,
- b) 2 = tidak setuju,
- c) 3 = kurang setuju,
- d) 4 = setuju,
- e) 5 = sangat setuju.

Penggunaan skala lima poin dipilih karena memberikan variasi jawaban yang cukup untuk menggambarkan tingkat kecenderungan responden secara lebih jelas tanpa menimbulkan kebingungan dalam pengisian kuesioner.

3.9 Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan teknik untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa adanya kesimpulan umum yang sifatnya generalisasi. Penelitian yang menggunakan populasi sekaligus menjadi sampel sudah jelas harus menggunakan teknik ini dalam menganalisis data (Sugiyono, 2022). Dengan analisis deskriptif peneliti dapat mencari kuat atau tidaknya hubungan variabel melalui analisis korelasi, analisis regresi, dan perbandingan *mean* data sampel atau populasi.

3.9.2 Metode Analisis *Partial Least Square*

Metode Partial Least Square (PLS) merupakan salah satu teknik analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel laten berdasarkan data yang bersifat kompleks dan memiliki jumlah sampel relatif kecil. PLS merupakan pendekatan analisis multivariat yang digunakan untuk memprediksi hubungan antarvariabel yang bersifat laten dengan memanfaatkan model struktural dan model pengukuran secara simultan (Umar, 2013). Metode ini cocok digunakan pada penelitian yang bersifat prediktif dan eksploratif, khususnya ketika asumsi klasik pada analisis regresi tidak dapat sepenuhnya terpenuhi.

Menurut Hair. et al. (2021), PLS terdiri dari dua jenis model utama, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*), yang berfungsi untuk menjelaskan hubungan antara indikator, konstruk laten, dan hubungan kausal antarvariabel dalam model penelitian.

3.9.2.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran menggambarkan hubungan antara variabel laten (konstruk) dengan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukurnya. Instrument penelitian dalam pendekatan kuantitatif harus diuji terlebih dahulu agar diketahui tingkat validitas dan reliabilitasnya, sebelum digunakan untuk menguji hubungan antar variabel (Sugiyono, 2022). Pengujian model pengukuran dilakukan melalui beberapa indikator utama seperti:

- 1) Uji Validitas
 - a) Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji validitas konvergen dalam penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Hair. et al. (2021) menjelaskan bahwa item yang memiliki nilai *outer loading* $\geq 0,70$, maka dapat dikatakan valid. Akan tetapi, item dengan nilai *outer loading* antara $0,60 \geq 0,70$ dapat dipertimbangkan, apabila nilai AVE dan reliabilitas konstruk telah memenuhi batas persyaratan (Ghozali & Latan, 2015). Sedangkan untuk nilai AVE $\geq 0,50$ menunjukkan bahwa konstruk penelitian mampu menjelaskan lebih dari 50% varians yang terdapat pada item-item pembentuknya.

b) Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Pengujian validitas diskriminan menjadi tahap penting dalam analisis *outer model* karena bertujuan untuk memastikan setiap konstruk memiliki karakteristik yang berbeda dari konstruk lainnya. Secara umum, pengujian validitas diskriminan pada PLS-SEM dilakukan dengan menggunakan kriteria *forncell-larcker riteria* dan *cross loading*. Namun, dalam penelitian Henseler et al. (2015) disebutkan bahwa dua metode tersebut memiliki keterbatasan pada identifikasi masalah dalam uji validitas diskriminan pada berbagai kondisi penelitian. Sehingga diperkenalkanlah metode baru, yaitu *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) sebagai solusi yang lebih efektif. HTMT terbukti memiliki kemampuan lebih baik dalam mendeteksi tingkat perbedaan antar konstruk jika dibandingkan dengan *forncell-larcker riteria* dan *cross loading*. Maka dari itu, dalam uji validitas diskriminan ini peneliti memilih HTMT sebagai metode utama dalam evaluasi validitas diskriminan dan *cross loadings* sebagai metode pendukung untuk memperkuat hasil pengujian.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan untuk menilai apakah setiap konstruk mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten ketika digunakan untuk mengukur variabel yang sama (Hair & Alamer, 2022). Dalam konteks *outer model*, uji reliabilitas dilakukan menggunakan tiga pendekatan, yaitu *Cronbach's alpha*, *Composite reliability* (CR), dan *rho_a*.

Cronbach's alpha digunakan untuk melihat tingkat konsistensi antar indikator dalam satu konstruk, di mana nilai $\geq 0,70$ menunjukkan bahwa item pengukuran sudah memiliki konsistensi yang memadai. Sedangkan *Composite reliability* (CR) digunakan sebagai ukuran yang lebih disarankan dalam PLS-SEM karena mampu memberikan estimasi reliabilitas yang lebih akurat dengan mempertimbangkan kontribusi masing-masing indikator, dengan batas penerimaan $\geq 0,70$. Adapun *rho_a* dipandang sebagai ukuran reliabilitas yang lebih tepat dibanding *Cronbach's alpha* karena posisinya berada di antara *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* dalam mengestimasi reliabilitas konstruk, dengan nilai yang juga diharapkan $\geq 0,70$ (Dijkstra & Henseler, 2015)

3.9.2.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Uji model struktural (*inner model*) digunakan untuk menilai hubungan antar variabel laten yang telah dirumuskan dalam model penelitian serta mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel endogen. Penilaian *inner model* dilakukan melalui beberapa indikator, yaitu *R-square* (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen, *path coefficient* untuk menunjukkan arah dan tingkat kekuatan pengaruh antar variabel, *total effect* untuk melihat keseluruhan pengaruh yang ditimbulkan suatu variabel terhadap variabel lainnya, serta *indirect effect* untuk mengidentifikasi adanya pengaruh mediasi. Selanjutnya, pengujian signifikansi hubungan antarvariabel dilakukan dengan teknik *bootstrapping* yang menghasilkan nilai *t-statistic* dan *p-value* sebagai dasar dalam pengujian hipotesis, baik untuk pengaruh langsung maupun tidak langsung. Hubungan antarvariabel dinyatakan signifikan apabila nilai *t-statistic* melebihi 1,96 dan *p-value* berada di bawah 0,05 pada taraf signifikansi 5%. Menurut Hair & Alamer (2022) evaluasi model struktural pada pendekatan PLS-SEM berfokus pada kemampuan model dalam menjelaskan dan memprediksi hubungan antar konstruk melalui analisis nilai R^2 , koefisien jalur, serta pengujian signifikansi efek langsung maupun tidak langsung menggunakan teknik *bootstrapping*.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Industri furniture sebagai bagian dari industri pengolahan dengan kontribusi yang cukup besar dalam perkembangan ekonomi di Kabupaten Malang. Kegiatan dalam industri ini terdiri dari proses produksi berbagai jenis furniture yang berbahan dasar dari kayu maupun material sintesis lainnya sebagai komponen utama. Selain menghasilkan produk yang bernilai jual, industri furniture juga berperan dalam membuka kesempatan kerja bagi masyarakat yang turut mendukung peningkatan aktivitas perekonomian daerah.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Malang yang rilis tahun 2025, terdapat 10 industri yang bergerak di bidang furniture berskala sedang dan besar di Kabupaten Malang. Sebanyak 6 industri diantaranya berlokasi di Kecamatan Singosari. Jumlah tersebut sekaligus menunjukkan bahwa Kecamatan Singosari menjadi salah satu wilayah dengan konsentrasi industri furniture paling tinggi jika dibandingkan dengan kecamatan lain di Kabupaten Malang. Letak dari industri furniture yang strategis di jalur utama Malang-Surabaya dapat memudahkan akses distribusi bahan baku maupun produk jadi ke berbagai wilayah. Selain itu, ketersediaan tenaga kerja yang berketerampilan khusus dalam pengolahan kayu atau pembuatan furniture akan mendukung kegiatan operasional industri tersebut. Kondisi ini menjadi peluang bagi Kecamatan Singosari untuk menjadi wilayah pengembangan industri furniture.

Apabila dilihat dari karakteristik usahanya, industri furniture di Kecamatan Singosari didominasi oleh industri dengan skala besar dan sedang yang mampu menyerap tenaga kerja cukup banyak. Hal ini menunjukkan bahwa peran penting industri furniture dalam membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar. Kebutuhan pasar lokal maupun luar negeri terhadap produk furniture semakin meningkat. Kondisi tersebut mendorong industri-industri furniture di Kecamatan Singosari meningkatkan kapasitas produksinya untuk memenuhi permintaan konsumennya. Oleh karena itu, industri furniture di Kecamatan Singosari dipilih

peneliti sebagai objek penelitian yang relevan dalam mengkaji aspek-aspek yang berkaitan dengan kondisi kerja karyawan, yang meliputi *workload*, *work family conflict*, *burnout*, dan kepuasan kerja.

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Sebanyak 94 karyawan aktif pada bagian produksi dari 6 industri furniture di Kecamatan Singosari berpartisipasi sebagai responden penelitian. Pengelompokan karakteristik responden dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh gambaran latar belakang responden yang menjadi subjek penelitian. Berdasarkan data yang diperoleh melalui pengisian kuesioner, karakteristik responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	61	65%
Perempuan	33	35%
TOTAL	94	100%

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 94 orang. Responden tersebut terdiri dari 61 (65%) orang laki-laki dan 33 (35%) orang perempuan. Data tersebut menunjukkan bahwa karakteristik dari industri furniture mayoritas terbentuk oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Kelompok Usia	Jumlah	Persentase
21-30	48	52%
31-40	21	22%
41-50	17	18%
51-60	6	6%
61-68	2	2%
TOTAL	94	100%

Berdasarkan tabel 4.2, karakteristik responden berdasarkan kelompok usia menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia 21-30 tahun, sebanyak 48 orang atau 52% dari jumlah keseluruhan sampel. Selanjutnya, terdapat 21 orang dari kelompok usia 31-40 tahun atau 22% dari keseluruhan jumlah sampel, diikuti oleh kelompok usia 41-50 tahun sebanyak 17 orang atau

18% dari keseluruhan sampel. Adapun kelompok usia 51-60 tahun diketahui sebanyak 6 orang atau 6%. Terakhir, kelompok usia 61-68 tahun yang merupakan kelompok usia dengan jumlah responden paling kecil, yaitu sebanyak 2 orang atau 2% dari 94 jumlah keseluruhan responden. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden termasuk dalam usia produktif, khususnya pada kelompok usia 21-30 tahun dan 31-40 tahun dimana jika dijumlahkan, totalnya mencapai 69 orang atau 74% dari jumlah seluruh responden. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja pada industri furniture di Kecamatan Singosari dominan diisi oleh tenaga kerja usia aktif sehingga produktivitas dan kapasitas kerja lebih optimal dalam menunjang operasional perusahaan.

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
≤ 4 tahun	27	29%
5-10 tahun	40	42%
11-16 tahun	10	11%
17-22 tahun	14	15%
≥ 23 tahun	3	3%
TOTAL	94	100%

Berdasarkan Tabel 4.3, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja 5–10 tahun, yaitu sebanyak 40 orang (42%) dari total 94 responden. Selanjutnya, responden dengan masa kerja ≤ 4 tahun berjumlah 27 orang (29%), sedangkan responden yang telah bekerja selama 17–22 tahun sebanyak 14 orang (15%). Adapun responden dengan masa kerja 11–16 tahun tercatat sebanyak 10 orang (11%), dan kelompok dengan masa kerja ≥ 23 tahun merupakan jumlah yang paling sedikit, yaitu 3 orang (3%). Distribusi tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja antara 5–10 tahun, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar tenaga kerja pada industri furniture di Kecamatan Singosari telah memiliki pengalaman kerja yang cukup memadai dalam menjalankan tugas dan aktivitas produksi.

4.1.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Penelitian ini menggunakan skala Likert yang merupakan skala pengukuran untuk menilai tingkat persetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang

berhubungan dengan variabel yang diteliti. Skala ini dinilai efektif untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat individu terhadap fenomena sosial secara kuantitatif.

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel *Workload*

Item	STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean
X1.1	0	0	4	41	49	94	4,48
X1.2	1	0	6	37	50	94	4,44
X1.3	0	1	4	51	38	94	4,34
X1.4	3	10	30	30	21	94	3,60
X1.5	0	2	8	50	34	94	4,23
X1.6	0	2	19	40	33	94	4,18
Jumlah Rata-Rata							4,21

Berdasarkan tabel 4.4, item pada variabel X1 yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,48 adalah X1.1 dengan bunyi pernyataan “Memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan”. Pada item ini, responden yang memilih jawaban “Sangat Setuju”, sebanyak 49 orang. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang baik mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus mereka jalankan. Sementara itu, nilai rata-rata terendah sebesar 3,60 terdapat pada item pernyataan X1.4 yang berbunyi “Perusahaan memberikan waktu terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan yang banyak”. Pada item ini, jumlah responden terbanyak berada pada opsi “Setuju” dan “Kurang Setuju” masing-masing 30 orang. Kondisi tersebut menunjukkan adanya perbedaan pandangan antar karyawan terkait kesesuaian waktu kerja dan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Secara keseluruhan, hasil penghitungan rata-rata jawaban responden pada variabel *workload* adalah sebesar 4,21 yang menunjukkan bahwa opsi “Setuju” rata-rata dipilih responden atas pernyataan mengenai *workload* yang mereka alami dalam bekerja.

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel *Work family conflict*

Item	STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean
X2.1	2	4	17	50	21	94	3,31
X2.2	7	21	35	23	8	94	3,90
X2.3	6	18	27	27	16	94	3,31
X2.4	17	17	33	17	10	94	2,85
X2.5	14	8	28	36	8	94	3,17

X2.6	15	22	28	22	7	94	2,83
Jumlah Rata-Rata							3,32

Berdasarkan tabel 4.5, variabel *work family conflict* memperoleh nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,32 yang menunjukkan bahwa responden cenderung “kurang setuju” terhadap pernyataan-pernyataan yang menggambarkan adanya konflik antara pekerjaan dan keluarga. Pada variabel ini, hasil tertinggi penghitungan rata-rata jawaban responden terdapat pada item X2.2 sebesar 3,90 dengan bunyi pernyataan “Jam kerja menghambat untuk menjalankan tanggung jawab di rumah”. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan bahwa waktu dan tuntutan pekerjaan mengurangi kemampuan mereka dalam menjalankan peran dan tanggung jawab mereka di lingkungan keluarga. Sedangkan untuk hasil penghitungan rata-rata terendah ditempati oleh item X2.6 sebesar 2,83, yaitu “Kebiasaan di rumah akan mempengaruhi perilaku saya di tempat kerja”. Hal ini menunjukkan bahwa responden jarang mengalami stress yang bisa mempengaruhi kehidupan keluarga akibat tuntutan pekerjaannya. Apabila dilihat secara keseluruhan, responden dominan memilih jawaban “Kurang Setuju” dan “Setuju”. Dengan demikian, keberadaan *work family conflict* ditengah para karyawan industri furniture cukup dirasakan dampaknya.

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Item	STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean
Y1	0	0	7	47	40	94	4,35
Y2	0	2	10	49	33	94	4,20
Y3	0	5	7	48	34	94	4,18
Y4	0	0	3	50	41	94	4,40
Y5	3	3	14	49	25	94	3,96
Y6	3	3	14	44	30	94	4,01
Y7	2	5	21	39	27	94	3,89
Y8	0	1	8	53	32	94	4,23
Y9	0	2	10	50	32	94	4,19
Y10	0	1	5	46	42	94	4,37
Y11	0	1	7	48	38	94	4,31
Jumlah Rata-Rata							4,19

Berdasarkan tabel 4.6, diketahui bahwa item Y4 “Perusahaan memberikan gaji pada karyawan tepat waktu” menempati nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,40. Dimana mayoritas responden memberikan jawaban “Setuju” sebanyak 50 orang. Jumlah tersebut menunjukkan pengukuran aspek kepuasan kerja kebanyakan dinilai pada item tersebut, sehingga responden menilai positif untuk item tersebut. Sedangkan untuk penghitungan nilai rata-rata terendah terdapat pada item Y7 yang berbunyi, “Saya termotivasi untuk bekerja lebih keras karena adanya peluang di jabatan tertentu” sebesar 3,89 dengan jawaban tertinggi yang dipilih responden adalah pada opsi “Setuju” sebanyak 39 orang. Meskipun tergolong menjadi nilai rata-rata terendah, nilai tersebut masih menunjukkan kecenderungan responden untuk memberikan penilaian yang positif terhadap item pernyataan Y7 ini. Adapun jika dihitung secara keseluruhan, variabel kepuasan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,19 yang menunjukkan bahwa responden menjawab sebagian besar item pernyataan pada variabel kepuasan kerja dominan pada opsi setuju.

Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel *Burnout*

Item	STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean
Z1	6	13	40	27	8	94	3,19
Z2	7	14	45	25	3	94	3,03
Z3	17	30	34	11	2	94	2,48
Z4	28	38	17	7	4	94	2,16
Z5	21	34	24	11	4	94	2,39
Z6	27	35	22	7	3	94	2,19
Z7	24	35	25	8	2	94	2,24
Z8	20	39	25	9	1	94	2,28
Jumlah Rata-Rata							2,50

Berdasarkan tabel 4.7, item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah Z1 yang berbunyi “Setelah bekerja, karyawan akan merasa tenaganya terkuras” sebesar 3,19. Pada item tersebut, sebanyak 40 responden memilih jawaban “kurang setuju”. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *burnout* pada karyawan industri furniture yang diukur melalui item pernyataan Z1 masih dirasakan oleh sebagian karyawan dengan tingkat yang tidak terlalu tinggi. Di sisi lain, item Z4 sebagai item pernyataan dengan nilai mean terendah, yaitu 2,16. Dari

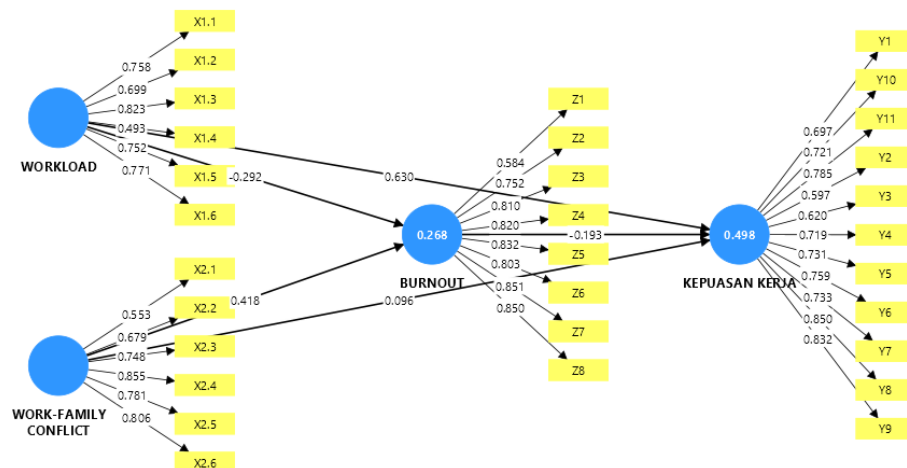
nilai tersebut diketahui bahwa sebanyak 38 responden memilih jawaban “Tidak Setuju”. Secara keseluruhan, variabel *burnout* memiliki nilai rata-rata sebesar 2,50, yang menunjukkan adanya dominasi pilihan jawaban responden pada skala “Tidak Setuju” dan “Kurang Setuju”

4.1.4 Analisis Data

4.1.4.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

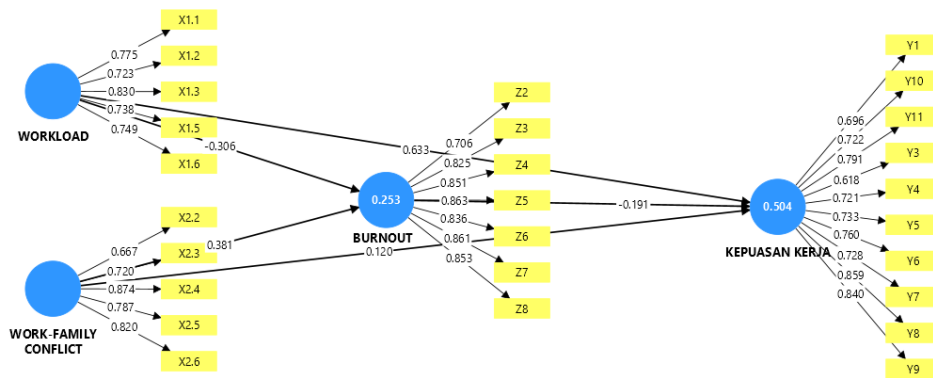
Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS) melalui *software* SmartPLS 4.0. Berdasarkan model penelitian yang ditunjukkan pada gambar berikut, tahap awal dalam analisis PLS-SEM adalah dengan model pengukuran (*outer model*) yang dapat dikenal juga sebagai uji validitas dan reliabilitas konstruk.

Gambar 4. 1 Hasil Pengujian *Outer Model*



Gambar 4.1 merupakan hasil pengujian *outer model* sebelum dilakukan penghapusan dan pengujian ulang terhadap beberapa item yang tidak valid. Beberapa item tidak valid yang harus dihapus adalah item X1.4 pada variabel *workload*, item X2.1 pada variabel *work family conflict*, item Y2 pada variabel *kepuasan kerja*, serta item Z1 pada variabel *burnout*. Setelah dilakukan penghapusan pada keempat item tersebut, maka dilakukan pengujian ulang. Berikut adalah hasil pengujiannya:

Gambar 4. 3 Hasil Pengujian Ulang Outer Model



a. *Convergent Validity*

Convergent validity digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator-indikator dalam satu konstruk saling berhubungan signifikan dalam mengukur konsep yang sama. Validitas sebuah konstruk dapat dilihat dari nilai *loading factor* dalam setiap indikator serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Indikator dengan nilai *loading factor* $\geq 0,70$ dapat dikatakan valid untuk *confirmatory research*, sedangkan untuk *explanatory research* nilai *loading factor* setiap indikator mendapat batasan antara $0,60 \geq 0,70$. Sementara itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar $\geq 0,5$ (Ghozali & Latan, 2015). Setelah dilakukan pengujian *convergent validity*, nilai *outer loadings* dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4. 8 Outer Loadings

Item	Variabel				Hasil
	(X1)	(X2)	(Y)	(Z)	
X1.1	0.775				Valid
X1.2	0.723				Valid
X1.3	0.830				Valid
X1.5	0.738				Valid
X1.6	0.749				Valid
X2.2		0.667			Valid
X2.3		0.720			Valid
X2.4		0.874			Valid
X2.5		0.787			Valid
X2.6		0.820			Valid
Y1			0.696		Valid
Y10			0.722		Valid

Y11			0.791		Valid
Y3			0.618		Valid
Y4			0.721		Valid
Y5			0.733		Valid
Y6			0.760		Valid
Y7			0.728		Valid
Y8			0.859		Valid
Y9			0.840		Valid
Z2				0.706	Valid
Z3				0.825	Valid
Z4				0.851	Valid
Z5				0.863	Valid
Z6				0.836	Valid
Z7				0.861	Valid
Z8				0.853	Valid

Tabel 4. 9 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
X1	0.688	Valid
X2	0.562	Valid
Y	0.604	Valid
Z	0.584	Valid

Berdasarkan tabel 4.9, apabila nilai *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan angka lebih dari 0,5 maka indikator-indikator dalam konstruk dapat dikatakan mampu dalam merepresentasikan variabel yang diukur secara memadai. Dari kedua tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa persyaratan untuk *convergent validity* telah terpenuhi sehingga konstruk dapat melanjutkan analisis khususnya pada pengujian hubungan antar variabel penelitian.

b. *Discriminant Validity*

Menurut Henseler et al. (2015), nilai HTMT yang tinggi menunjukkan adanya kesamaan yang kuat antar konstruk sehingga dapat mengindikasikan tidak terpenuhinya validitas diskriminan. Batas yang umum digunakan adalah 0,90 untuk konstruk yang secara konseptual memiliki kedekatan makna, sedangkan untuk konstruk yang lebih berbeda disarankan menggunakan batas yang lebih ketat, yaitu 0,85. Sehingga, nilai HTMT yang berada di bawah batas tersebut menunjukkan bahwa masing-masing

konstruk dapat dibedakan secara empiris. Berikut ini adalah hasil pengujian *discriminant validity*:

Tabel 4. 10 Hasil Pengujian HTMT

	<i>Burnout</i>	Kepuasan Kerja	<i>Work family conflict</i>	<i>Workload</i>
<i>Burnout</i>				
Kepuasan Kerja	0.373			
<i>Work family conflict</i>	0.423	0.161		
<i>Workload</i>	0.366	0.786	0.175	

Berdasarkan tabel 4.10, hasil pengujian validitas diskriminan melalui HTMT diperoleh nilai dibawah 0,9 atau batas umum yang digunakan. Dengan demikian, setiap konstruk dikatakan memenuhi kriteria dan dapat menunjukkan perbedaan satu sama lain.

Tabel 4. 11 Hasil Pengujian *Cross Loadings*

	<i>Burnout</i>	Kepuasan Kerja	<i>Work family conflict</i>	<i>Workload</i>
X1.1	-0.279	0.518	-0.184	0.775
X1.2	-0.351	0.510	-0.117	0.723
X1.3	-0.314	0.551	0.037	0.830
X1.5	-0.140	0.439	0.046	0.738
X1.6	-0.140	0.594	0.007	0.749
X2.2	0.218	0.144	0.667	0.034
X2.3	0.226	0.065	0.720	0.073
X2.4	0.405	-0.026	0.874	-0.135
X2.5	0.299	-0.059	0.787	-0.057
X2.6	0.348	-0.033	0.820	-0.066
Y1	-0.355	0.696	-0.116	0.547
Y10	-0.240	0.722	-0.053	0.438
Y11	-0.299	0.791	-0.067	0.528
Y3	-0.300	0.618	-0.065	0.474
Y4	-0.374	0.721	-0.078	0.573
Y5	-0.178	0.733	0.091	0.476
Y6	-0.153	0.760	0.048	0.492
Y7	-0.120	0.728	0.183	0.575
Y8	-0.275	0.859	0.037	0.528
Y9	-0.309	0.840	0.064	0.486

Z2	0.706	-0.262	0.500	-0.267
Z3	0.825	-0.350	0.293	-0.339
Z4	0.851	-0.327	0.293	-0.281
Z5	0.863	-0.286	0.282	-0.250
Z6	0.836	-0.218	0.202	-0.275
Z7	0.861	-0.244	0.317	-0.239
Z8	0.853	-0.316	0.355	-0.235

Hasil pengujian *cross loadings* pada tabel 4.11 tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator memperoleh nilai paling besar pada setiap konstruk pengukurannya daripada konstruk lain. Kondisi tersebut bermakna bahwa masing-masing item mampu dengan baik menjelaskan variabel laten yang diwakilinya daripada variabel laten lain dalam model. Oleh karena itu, berdasarkan dua uji (HTMT dan *cross loading*), dapat disimpulkan bahwa *discriminant validity* untuk penelitian ini telah terpenuhi.

c. Uji Reliabilitas

Setelah indikator dinyatakan valid, maka tahap selanjutnya dalam *outer model* adalah pengujian reliabilitas konstruk. Uji ini bertujuan untuk menilai konsistensi indikator dalam mengukur variabel laten yang sama, sehingga dapat diketahui mampu atau tidaknya sebuah instrument penelitian dalam menghasilkan pengukuran yang reliabel. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas diukur menggunakan tiga pengukuran, yaitu *Cronbach's alpha*, *Composite reliability* (CR), dan ρ_a .

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability</i>	Keterangan
<i>Burnout</i>	0.924	0.927	0.939	Reliabel
<i>Kepuasan Kerja</i>	0.912	0.914	0.927	Reliabel
<i>Work family conflict</i>	0.836	0.874	0.883	Reliabel
<i>Workload</i>	0.821	0.826	0.875	Reliabel

Composite reliability merupakan sebuah pengukuran dalam uji reliabilitas yang digunakan untuk melihat konsisten atau tidaknya sebuah indikator dalam mengukur variabel dengan memperhatikan kontribusi

setiap indikator sehingga hasilnya dianggap lebih tepat dan akurat. Menurut Hair. et al. (2021), suatu konstruk dikatakan reliabel apabila nilai *composite reliability*nya berada di atas 0,70. Adapun nilai 0,70 sampai 0,90 menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai dan baik, sedangkan nilai di atas 0,95 dapat diindikasikan pada adanya kesamaan antar indikator yang tinggi. Berdasarkan tabel 4.12, dapat diketahui bahwa seluruh konstruk memiliki nilai *composite reliability* yang telah mencapai batas minimumnya, yaitu 0,70 dan tidak melebihi 0,95 sebagai batas maksimum. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat untuk dapat melakukan uji berikutnya.

Selanjutnya, uji reliabilitas dilihat dari nilai *cronbach's alpha*. *Cronbach's alpha* sendiri digunakan sebagai pengukur konsistensi internal antar indikator dalam suatu konstruk, dengan kriteria yang sama seperti *composite reliability*, yaitu nilai harus diatas 0,70. Akan tetapi, *cronbach's alpha* memiliki keterbatasan berupa asumsi bahwa seluruh indikator berkontribusi sama besar pada konstruk yang diukur (asumsi *tau-equivalence*). Asumsi ini jarang sepenuhnya terpenuhi dikarenakan setiap indikator memiliki tingkat pengaruh yang berbeda. Hal inilah yang menyebabkan nilai *cronbach's alpha* sering lebih rendah dan lebih ketat daripada nilai *composite reliability*. Berdasarkan tabel 4.12, seluruh variabel memenuhi seluruh kriteria reliabilitas yang telah disebutkan. Dengan demikian, uji *cronbach's alpha* pada konstruk penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak untuk uji berikutnya.

Pengujian reliabilitas konstruk tidak hanya dapat dilakukan melalui *cronbach's alpha* dan *composite reliability*, tetapi juga dapat menggunakan *rho_a* sebagai ukuran pendukung dengan kemampuan mengestimasi reliabilitas yang lebih akurat. Kegunaan dan kriteria reliabelnya masih sama dengan kedua pengukuran sebelumnya, namun secara umum nilai yang dihasilkan berada diantara rentang nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Berdasarkan tabel 4.12, seluruh nilai pada pengujian *rho_a* dinyatakan reliabel dan layak melanjutkan pengujian karena memenuhi kriteria yang diharuskan.

4.1.4.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural dalam penelitian ini menggunakan nilai *R-square adjusted* untuk menilai kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. *R-square* menunjukkan besarnya varians variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel prediktor dalam model dan merepresentasikan *in-sample predictive power*. Namun, Hair & Alamer (2022) menjelaskan bahwa nilai *R-square* dapat bersifat optimistis karena seluruh data sampel digunakan dalam proses estimasi, sehingga berpotensi menimbulkan *overfitting*. Oleh karena itu, Hair & Alamer (2022) merekomendasikan penggunaan *R-square adjusted* karena memberikan estimasi yang lebih konservatif dengan mempertimbangkan jumlah variabel prediktor dalam model. Dengan demikian, nilai *R-square adjusted* dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran yang lebih akurat dan realistis mengenai kemampuan model dalam menjelaskan variabel *burnout* dan kepuasan kerja. Adapun nilai *R-square adjusted* yang diperoleh dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 13 Nilai *R-square adjusted*

	<i>R-square adjusted</i>
<i>Burnout</i>	0.237
Kepuasan Kerja	0.488

Berdasarkan Tabel 4.13, nilai *R-square adjusted* untuk variabel *burnout* sebesar 0,237. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *workload* dan *work-family conflict* mampu menjelaskan *burnout* sebesar 23,7%, sedangkan sebesar 76,3% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Selanjutnya, nilai *R-square adjusted* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,488 yang berarti bahwa *workload*, *work-family conflict*, dan *burnout* mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 48,8%, sedangkan 51,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Dengan demikian, kemampuan penjelasan model terhadap variabel endogen menunjukkan tingkat yang berbeda pada masing-masing konstruk.

4.1.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh hubungan variabel yang telah dirumuskan. Dalam analisis PLS-SEM, pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik *bootstrapping* dengan memperhatikan nilai koefisien jalur (*path coefficient*) dan *indirect effect*. Hasil dari pengujian hipotesis digunakan sebagai penentu ditolak atau diterima serta signifikan atau tidaknya hubungan antar variabel tersebut. Untuk mengukur signifikansi hubungan variabel, peneliti menggunakan jenis uji *two tailed* dengan ketentuan nilai *t-statistic* $> 1,96$ untuk tingkat signifikasnsi 5% (Ghozali & Latan, 2015). Berikut adalah nilai dari *path coefficient* yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 4. 14 Path Coefficient

	<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>
WORKLOAD -> KEPUASAN KERJA	0.633	0.635	0.076	8.305	0.000
WFC -> KEPUASAN KERJA	0.120	0.120	0.073	1.655	0.098
WORKLOAD -> BURNOUT	-0.306	-0.310	0.096	3.179	0.001
WFC -> BURNOUT	0.381	0.388	0.111	3.432	0.001
BURNOUT -> KEPUASAN KERJA	-0.191	-0.194	0.079	2.421	0.016

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,633 yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel *workload* terhadap kepuasan kerja. Nilai *t-statistic* sebesar $8,305 > 1,96$ dan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara statistik antara dua variabel tersebut. Dengan demikian, **hipotesis pertama (H1) diterima**, yaitu *workload* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya, pengujian hipotesis yang kedua diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,120 yang mengindikasikan pada pengaruh positif *work family conflict* terhadap kepuasan kerja. Pada pengujian ini juga diperoleh nilai *t-statistic* sebesar $1,655 < 1,96$ dan *p-value* sebesar $0,098 > 0,05$ yang menandakan adanya pengaruh

tidak signifikan antara kedua variabel tersebut. Sehingga dapat disimpulkan untuk **hipotesis kedua (H2) ditolak**.

Hubungan antara *workload* dan *burnout* menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar -0,306 yang menandakan pengaruh negatif pada hubungan dua variabel tersebut. Nilai *t-statistic* sebesar 3,179 > 1,96 dan *p-value* sebesar 0,001 < 0,05 yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara dua variabel tersebut. Maka dari itu, dari hasil pengujian hipotesis tersebut dapat diketahui bahwa **hipotesis ketiga (H3) diterima**, yaitu *workload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *burnout*.

Hasil pengujian hipotesis pada variabel *work family conflict* dan *burnout* menunjukkan adanya pengaruh positif sebesar 0,381. Nilai *t-statistic* sebesar 3,432 > 1,96 dan *p-value* sebesar 0,001 < 0,05 menunjukkan pengaruh signifikan kedua variabel tersebut. Oleh karena itu, pengujian pada **hipotesis keempat (H4) diterima**, yaitu *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout*.

Hasil pengujian hipotesis untuk pengaruh langsung antara variabel *burnout* dan kepuasan kerja, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar -0,191 yang menunjukkan pengaruh negatif antar kedua variabel tersebut. Pada pengujian ini diperoleh juga nilai *t-statistic* sebesar 2,421 > 1,96 dan nilai *p-value* sebesar 0,016 < 0,05 menandakan adanya pengaruh signifikan antar dua variabel. Dengan demikian, **hipotesis kelima (H5) diterima**, yaitu *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4. 15 Indirect Effect

	<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>Workload -> Burnout -> Kepuasan Kerja</i>	0.059	0.062	0.036	1.639	0.101
<i>Work family conflict -> Burnout -> Kepuasan Kerja</i>	-0.073	-0.073	0.034	2.173	0.030

Berdasarkan hasil pengujian *indirect effect*, pengaruh tidak langsung *workload* terhadap kepuasan kerja melalui *burnout* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,059 dengan nilai *t-statistic* sebesar 1,639 < 1,96 dan *p-value* sebesar

0,101 > 0,05. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antara 3 variabel tersebut (*workload*, *burnout*, dan kepuasan kerja) tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa **hipotesis keenam (H6) ditolak**.

Selanjutnya, melalui pengujian *indirect effect* dapat diketahui bahwa nilai koefisien untuk pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap kepuasan kerja melalui *burnout* sebesar -0,073. Selain itu, didapat pula nilai *t-statistic* sebesar 2,173 > 1,96 dan *p-value* sebesar 0,030 < 0,05. Nilai-nilai yang diperoleh dari hasil uji tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara *workload* terhadap kepuasan kerja melalui *burnout*, dimana artinya **hipotesis ketujuh (H7) diterima**.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *Workload* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,633 dengan nilai *t-statistic* sebesar 8,305 dan *p-value* sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan industri furniture di Kecamatan Singosari. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa *workload* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa adanya peningkatan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Temuan tersebut juga diperkuat oleh hasil penelitian secara deskriptif yang ditunjukkan oleh item pada variabel *workload* dengan rata-rata hitung tertinggi yaitu item X1.1 yang berbunyi “Saya memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan”. Selain itu, terdapat pula pada item Y4 dengan skor rata-rata tertinggi pada variabel kepuasan kerja yang berbunyi “Perusahaan memberikan gaji pada karyawan tepat waktu”. Kedua item tersebut mengindikasikan bahwa alasan *workload* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja adalah karena sebagian besar karyawan industri furniture di Kecamatan Singosari memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja, sehingga tidak mengalami kebingungan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Karena tugas dan pekerjaannya terselesaikan dengan baik, perusahaan memberikan *reward* kepada mereka berupa penggajian tepat waktu. Ketika perusahaan menggaji sesuai dengan *effort* karyawan dan tepat pada waktunya, mereka akan memandang bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan itu bernilai positif, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Workload tidak selalu dipersepsikan sebagai tekanan yang bersifat negatif. Dalam penelitian ini, beban kerja justru dipandang sebagai bagian dari tanggung jawab dan tantangan yang mampu mendorong karyawan untuk menunjukkan kemampuan dan prestasi kinerjanya (Kurniawan et al., 2022). Apabila beban kerja masih berada dalam batas kemampuan karyawan serta didukung oleh target dan kejelasan pembagian tugas, kondisi tersebut dapat meningkatkan rasa percaya diri, pengalaman kerja yang positif dan kepuasan atas selesainya pekerjaan. Kim & Beehr (2020) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang dipersepsikan sebagai tantangan mampu meningkatkan sumber daya psikologis, seperti *organization-based self-esteem* dan *meaningful work*, sehingga berdampak positif terhadap kesejahteraan maupun kepuasan individu dalam bekerja. Oleh karena itu, beban kerja yang dikelola secara tepat tidak selalu menimbulkan stres, melainkan dapat menjadi stimulus yang meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Apabila dianalisis menggunakan *Conservation of Resources Theory* (COR) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak selalu menurunkan kepuasan kerja. Individu akan berupaya memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan sumber daya (*resources*) yang dimilikinya, sedangkan dampak negatif baru muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya tersebut (Hobfoll, 1989). Sebaliknya, apabila karyawan memiliki sumber daya yang memadai, seperti pemahaman yang baik terhadap tugas, kemampuan mengelola waktu, dan pengalaman kerja, maka beban kerja akan dipersepsikan sebagai tantangan yang dapat diselesaikan, bukan sebagai ancaman. Keberhasilan menyelesaikan pekerjaan sesuai target memungkinkan karyawan memperoleh sumber daya baru, seperti meningkatnya rasa percaya diri, pengalaman kerja, pengakuan dari perusahaan, dan kompensasi yang diterima secara tepat waktu (Hobfoll, 2001). Bertambahnya sumber daya tersebut mendorong evaluasi positif terhadap pekerjaan sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan

demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan asumsi utama COR Theory bahwa kepuasan kerja akan meningkat ketika sumber daya yang dimiliki karyawan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kurniawan et al. (2022) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa beban kerja yang masih berada dalam batas kemampuan karyawan dapat mendorong munculnya rasa tanggung jawab dan pencapaian kerja yang lebih baik sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Temuan serupa ditemukan oleh Sholiha et al. (2025) menyatakan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Akan tetapi, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Aisy et al. (2022) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Apabila dihubungkan dengan kondisi karyawan industri furniture di Kecamatan Singosari, hasil penelitian ini dapat dipahami karena sebagian besar karyawan bekerja pada bidang produksi yang menuntut keterampilan teknis, ketelitian, serta kemampuan memenuhi target produksi. Meskipun pekerjaan yang dilakukan cukup kompleks, para karyawan tampaknya telah terbiasa dengan karakteristik pekerjaan tersebut. Selain itu, pengalaman kerja juga turut andil yang dibuktikan dengan adanya beberapa karyawan yang telah memiliki masa kerja cukup lama sehingga mampu beradaptasi dengan frekuensi pekerjaan yang ada. Ketika pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target dan kemampuan yang dimiliki, karyawan akan memperoleh perasaan berhasil dalam bekerja yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik tidak selalu menjadi sumber tekanan, tetapi dapat menjadi sarana bagi karyawan untuk mengeksplor kemampuannya.

Dalam perspektif Islam, bekerja merupakan bagian dari ikhtiar manusia dalam mencari rezeki dan menjalankan amanah yang diberikan oleh Allah Swt. Namun demikian, Islam juga mengajarkan bahwa setiap tanggung jawab harus disesuaikan dengan kemampuan individu. Hal ini sebagaimana dijelaskan dalam Q.S. Al-Mu'minun ayat 62, sebagai berikut:

وَلَا تُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ وَلَدَيْنَا مَكْتُبٌ بِمَا يَفْعَلُ ۚ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “*Kami tiada membebani seseorang melainkan menurut kesanggupannya, dan pada sisi Kami ada suatu kitab yang membicarakan kebenaran, dan mereka tidak dianiaya.*” (QS. Al-Mu’minun: 62)

Ayat tersebut menunjukkan pentingnya pemberian beban kerja yang proporsional agar tidak menimbulkan kesulitan yang berlebihan. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *workload* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan industri furniture di Kecamatan Singosari. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan agar kepuasan kerja tetap terjaga dan kinerja karyawan dapat terus meningkat.

4.2.2 Pengaruh *Work family conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,120 dengan nilai *t-statistic* sebesar 1,655 dan *p-value* sebesar 0,098. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan industri furniture di Kecamatan Singosari. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga yang dialami responden belum cukup kuat untuk memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka secara langsung.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa item X2.6 sebagai item dengan rata-rata terendah pada variabel *work family conflict*. Item tersebut berbunyi “Kebiasaan di rumah akan mempengaruhi perilaku saya di tempat kerja”. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa bentuk konflik paling banyak dirasakan responden berkaitan dengan terbawanya kebiasaan di lingkungan keluarga ke lingkungan kerja. Akan tetapi, pengaruh tersebut hanya mempengaruhi perilaku sehari-hari saja dan belum sampai menyentuh penilaian karyawan terhadap pekerjaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, meskipun karyawan menyadari adanya pengaruh kehidupan keluarga terhadap perilaku mereka di tempat kerja, sehingga belum cukup kuat untuk menyatakan dampak pada kepuasan kerja. Hal ini menjadi alasan atas ketidaksignifikannya pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan industri furniture di Kecamatan Singosari.

Apabila hasil penelitian ini dianalisis lebih lanjut menggunakan *Conservation of Resources Theory* (COR), menunjukkan bahwa *work family conflict* yang dialami karyawan belum cukup kuat untuk menurunkan kepuasan kerja secara langsung. Tekanan yang dialami individu ketika tuntutan dari berbagai peran menyebabkan hilangnya sumber daya (*resource loss*), seperti waktu, energi, maupun kemampuan psikologis. Namun, apabila individu masih memiliki sumber daya yang memadai untuk menghadapi tuntutan tersebut, maka potensi kehilangan sumber daya dapat diminimalkan sehingga konflik yang muncul tidak selalu berdampak pada menurunnya kepuasan kerja (Hobfoll, 1989). Dalam konteks penelitian ini, karyawan industri furniture di Kecamatan Singosari diduga telah memiliki sumber daya personal yang cukup, seperti pengalaman kerja, kemampuan beradaptasi, serta komitmen untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga, sehingga mereka mampu menjalankan peran sebagai pekerja dan anggota keluarga secara seimbang. Kondisi tersebut memungkinkan karyawan mempertahankan sumber daya yang dimilikinya meskipun menghadapi konflik antara pekerjaan dan keluarga, sehingga konflik tersebut belum berkembang menjadi kehilangan sumber daya yang dapat memengaruhi kepuasan kerja (Hobfoll et al., 2018).

Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramansyah et al. (2023) yang menemukan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa konflik peran yang terjadi belum tentu menimbulkan ketidakpuasan kerja apabila individu mampu menyikapinya dengan tetap profesional. Selanjutnya, hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian Khan, (2022) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Jika ditinjau berdasarkan karakteristik responden dan lingkungan kerja penelitian, hasil tersebut dapat dipahami karena karyawan industri furniture di Kecamatan Singosari telah terbiasa bekerja dalam tuntutan pencapaian target produksi serta penyelesaian pekerjaan sesuai jadwal yang ditetapkan perusahaan. Mayoritas responden juga merupakan individu yang telah menikah dan memiliki tanggung jawab keluarga, sehingga mereka dituntut untuk mampu mengelola peran di lingkungan kerja maupun kehidupan rumah tangga secara bersamaan. Dalam

praktiknya, meskipun terdapat kemungkinan terjadinya konflik antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan keluarga, kondisi tersebut tidak secara langsung menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini diduga karena para karyawan telah mengembangkan kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan peran ganda tersebut selama masa kerjanya. Di samping itu, pekerjaan yang dimiliki saat ini dianggap penting dalam memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga sehingga karyawan tetap memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang berharga dan perlu dipertahankan. Oleh karena itu, konflik yang muncul antara peran pekerjaan dan keluarga belum cukup kuat untuk memengaruhi persepsi karyawan terhadap kepuasan kerjanya.

Dalam perspektif Islam, manusia diperintahkan untuk menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab terhadap keluarga. Allah Swt. berfirman dalam Q.S. At-Taghabun ayat 15, sebagai berikut:

إِنَّمَا أَمْوَالُكُمْ وَأَوْلَادُكُمْ فِتْنَةٌ ۚ وَاللَّهُ عِنْدَهُ أَجْرٌ عَظِيمٌ

Artinya: “*Sesungguhnya hartamu dan anak-anakmu hanyalah cobaan (bagimu), dan di sisi Allah-lah pahala yang besar.*” (QS. At- Taghabun:15)

Ayat tersebut mengandung makna bahwa pekerjaan sebagai sarana mencari nafkah dan keluarga sebagai amanah harus dikelola secara proporsional agar tidak menimbulkan *mudarat* atau kerugian. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* yang dialami karyawan industri furniture di Kecamatan Singosari belum mampu memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih mampu menjalankan peran sebagai pekerja dan anggota keluarga secara seimbang sehingga kepuasan kerja mereka tetap terjaga.

4.2.3 Pengaruh *Workload* terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar -0,306 dengan nilai *t-statistic* sebesar 3,179 dan *p-value* sebesar 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan industri furniture di Kecamatan Singosari. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik pengelolaan *workload* yang dirasakan karyawan, maka tingkat

burnout menurun. Sebaliknya, apabila *workload* tidak dapat dikelola dengan baik, maka potensi munculnya *burnout* akan semakin tinggi.

Berdasarkan analisis deskriptif yang telah dilakukan, pengaruh negatif *workload* terhadap *burnout* diperkuat dengan pilihan jawaban responden pada kuesioner. Dimana, untuk variabel *workload* memiliki nilai rata-rata terendah pada item pernyataan X1.4 yang berbunyi, “Perusahaan memberikan waktu terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan yang banyak”. Artinya, karyawan menilai bahwa waktu yang disediakan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaannya relatif cukup sehingga kondisi ini dapat menekan potensi timbulnya kelelahan yang berkepanjangan. Selain itu, pada variabel *burnout*, item pernyataan Z1 yang berbunyi “Tenaga saya terasa habis setelah bekerja” menjadi item dengan rata-rata tertinggi yang dipilih oleh responden penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap merasakan adanya kelelahan setelah menyelesaikan pekerjaan, namun kelelahan tersebut lebih bersifat fisik sebagai konsekuensi dari aktivitas kerja harian, bukan kelelahan emosional atau psikologis yang berkepanjangan. Dengan demikian, meskipun karyawan merasakan kelelahan setelah bekerja, kondisi tersebut tidak berkembang menjadi *burnout* yang serius karena tekanan kerja masih berada dalam batas yang wajar.

Jika ditinjau melalui *Conservation of Resources Theory* (COR), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* dapat diminimalkan ketika tuntutan pekerjaan masih berada dalam batas kemampuan karyawan. *Burnout* muncul ketika tuntutan pekerjaan terus-menerus menguras sumber daya individu, seperti energi, waktu, dan kemampuan psikologis, tanpa diimbangi dengan kemampuan individu untuk memulihkannya, sehingga terjadi *resource loss* (Hobfoll, 2001). Sebaliknya, apabila beban kerja masih dapat dikelola dengan baik, individu mampu mempertahankan sumber daya yang dimilikinya sehingga risiko kehilangan sumber daya dapat diminimalisasi. Kondisi tersebut tercermin pada penelitian ini, dimana karyawan industri furniture di Kecamatan Singosari menilai bahwa waktu yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan masih relatif cukup sehingga mereka mampu mengelola target pekerjaan dengan baik. Meskipun karyawan merasakan kelelahan setelah bekerja, kelelahan tersebut lebih bersifat fisik sebagai konsekuensi aktivitas kerja sehari-hari dan belum berkembang menjadi kelelahan

secara emosional maupun psikologis yang berkepanjangan (Hobfoll et al., 2018). Dengan demikian, kemampuan karyawan dalam mengelola tuntutan pekerjaan membantu mereka mempertahankan sumber daya yang dimiliki sehingga tingkat burnout tetap terkendali.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmadyah (2021) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout syndrome* pada karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa peningkatan tuntutan pekerjaan dapat menguras energi fisik maupun mental sehingga meningkatkan risiko *burnout*. Temuan serupa juga diperoleh dari Octavia & Prihastuty (2024) yang menyatakan bahwa *workload* memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout* pada karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin memperkuat argumentasi bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat *burnout* karyawan.

Seperti halnya yang terjadi pada karyawan industri furniture di Kecamatan Singosari, karyawan sering menghadapi tuntutan pekerjaan yang kompleks, termasuk lembur pada periode tertentu dan tekanan untuk memenuhi target produksi. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih mampu mengelola tuntutan pekerjaan tersebut dengan baik sehingga tingkat *burnout* yang dirasakan relatif dapat dikendalikan. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem kerja maupun kemampuan penyesuaian diri karyawan berperan dalam membantu mereka menghadapi tuntutan pekerjaan sehari-hari.

Dalam perspektif Islam, bekerja merupakan bentuk ikhtiar yang dianjurkan. Akan tetapi, Islam juga mengajarkan pentingnya menjaga keseimbangan dan menghindari sikap berlebihan dalam menjalankan aktivitas. Allah Swt. berfirman dalam Q.S. Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya...”

Ayat tersebut memberikan pemahaman bahwa setiap pekerjaan hendaknya diberikan sesuai kemampuan individu agar tidak menimbulkan kesulitan yang berlebihan. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *workload*

berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada karyawan industri furniture di Kecamatan Singosari. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan menjadi penting untuk dilakukan guna mencegah munculnya kelelahan kerja yang berlebihan dan menjaga kondisi psikologis karyawan tetap optimal.

4.2.4 Pengaruh *Work family conflict* terhadap *Burnout*

Hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,381 dengan nilai *t-statistic* sebesar $3,432 > 1,96$ dan nilai *p-value* sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan industri furniture di Kecamatan Singosari. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *burnout* dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi konflik yang dialami karyawan antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga, maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dirasakan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik antara peran pekerjaan dan peran keluarga mampu menguras energi fisik maupun psikologis karyawan. Ketika karyawan mengalami kesulitan dalam membagi waktu, perhatian, dan tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga, maka kondisi tersebut akan menimbulkan tekanan yang berkepanjangan. Akumulasi tekanan tersebut pada akhirnya menyebabkan munculnya gejala *burnout* yang ditandai dengan kelelahan emosional, berkurangnya semangat kerja, serta menurunnya antusiasme dalam menjalankan pekerjaan. Dengan kata lain, *work family conflict* menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap munculnya kelelahan kerja pada karyawan.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel *work family conflict* dengan nilai rata-rata tertinggi, yaitu X2.2 yang berbunyi “Saya merasa kesulitan untuk membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga”. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kesulitan dalam mengelola dan membagi waktu antara tuntutan pekerjaan serta tanggung jawab keluarga merupakan bentuk konflik yang paling dominan dirasakan oleh karyawan industri furniture di Kecamatan Singosari. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan sering kali dihadapkan pada situasi yang

mengharuskan mereka memenuhi tuntutan dari kedua peran tersebut secara bersamaan, sehingga berpotensi menimbulkan tekanan yang berkelanjutan.

Apabila hasil penelitian ini dianalisis menggunakan *Conservation of Resources Theory* yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989), menunjukkan bahwa *work family conflict* yang berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout* terjadi karena adanya proses kehilangan sumber daya (*resource loss*) secara simultan dari dua domain kehidupan, yaitu pekerjaan dan keluarga. Menurut COR Theory, individu akan mengalami *burnout* ketika tuntutan dari berbagai peran menyebabkan terkurasnya sumber daya seperti energi, waktu, dan kondisi psikologis secara terus-menerus tanpa adanya pemulihan yang memadai (Hobfoll, 2001). *Work family conflict* dalam hal ini merepresentasikan situasi ketika keterbatasan sumber daya membuat individu tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga secara bersamaan, sehingga terjadi akumulasi tekanan yang mempercepat terjadinya *loss spiral* (Hobfoll et al., 2018). Kondisi ini menyebabkan individu semakin sulit mempertahankan sumber daya yang dimilikinya, sehingga memunculkan kelelahan emosional, mental, dan fisik yang merupakan karakteristik utama *burnout*. Grandey & Cropanzano (1999) menegaskan bahwa konflik peran antara pekerjaan dan keluarga secara konsisten meningkatkan kelelahan psikologis melalui mekanisme penurunan sumber daya individu. Dengan demikian, semakin tinggi *work family conflict* yang dialami karyawan, semakin besar kemungkinan terjadinya penurunan sumber daya yang pada akhirnya meningkatkan risiko *burnout*.

Selanjutnya, pada variabel *burnout*, item dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan Z1, yaitu “Tenaga saya terasa habis setelah bekerja”. Temuan ini menunjukkan bahwa kelelahan fisik merupakan bentuk *burnout* yang paling banyak dirasakan oleh responden. Keterkaitan kedua item tersebut mengindikasikan bahwa kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga dapat menguras energi karyawan secara terus-menerus, sehingga menyebabkan mereka lebih mudah mengalami kelelahan setelah bekerja. Oleh karena itu, semakin tinggi konflik yang dialami karyawan dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dan keluarga, maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dirasakan, baik dalam bentuk kelelahan fisik maupun emosional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nainggolan (2022) yang menemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout* pada karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa konflik antara tuntutan pekerjaan dan kepentingan keluarga menyebabkan kelelahan mental yang pada akhirnya meningkatkan risiko *burnout*. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Hanafi et al. (2023) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *job burnout* karena konflik yang muncul baik di lingkungan kerja maupun keluarga dapat menyebabkan kelelahan emosional pada karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin memperkuat bukti empiris bahwa *work family conflict* merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan *burnout* karyawan.

Dalam konteks industri furniture di Kecamatan Singosari, tingginya *work family conflict* yang dialami karyawan berpotensi meningkatkan tingkat *burnout* karena pekerjaan pada sektor ini umumnya membutuhkan waktu, tenaga, dan perhatian yang cukup besar. Karyawan tidak hanya dituntut untuk mencapai target produksi dan menjaga kualitas hasil kerja, tetapi juga tetap harus memenuhi tanggung jawab terhadap keluarga. Ketika tuntutan dari kedua peran tersebut saling berbenturan, karyawan dapat mengalami kesulitan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, seperti waktu, energi, dan konsentrasi. Kondisi tersebut pada akhirnya memunculkan tekanan psikologis yang berkepanjangan dan menguras kemampuan individu untuk menghadapi berbagai tuntutan yang ada. Oleh sebab itu, semakin tinggi konflik yang terjadi antara peran pekerjaan dan keluarga, semakin besar pula kemungkinan karyawan mengalami *burnout* dalam bentuk kelelahan emosional, mental, maupun fisik.

Dalam perspektif Islam, konflik antara urusan pekerjaan dan keluarga merupakan salah satu bentuk ujian yang diberikan Allah SWT kepada manusia. Sebagaimana dijelaskan dalam hadits yang diriwayatkan Imam Bukhari, yang berbunyi:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ بَشَّارٍ حَدَّثَنَا جَعْفَرُ بْنُ عَوْنٍ حَدَّثَنَا أَبُو الْعَمَيْسِ عَنْ عَوْنِ بْنِ أَبِي جُحَيْفَةَ عَنْ أَبِيهِ قَالَ قَالَ أَخِي النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بَيْنَ سَلْمَانَ وَأَبِي الدَّرْدَاءِ... فَقَالَ لَهُ سَلْمَانُ إِنَّ لِرَبِّكَ عَلَيْكَ حَقًّا وَلِنَفْسِكَ عَلَيْكَ حَقًّا وَلِأَهْلِكَ عَلَيْكَ حَقًّا فَأَعْطِ كُلَّ

ذِي حَقٍّ حَقَّهُ فَأَتَى النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَذَكَرَ ذَلِكَ لَهُ فَقَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ صَدَقَ سَلْمَانُ

Artinya: “Telah menceritakan kepada kami (Muhammad bin Basysyar) telah menceritakan kepada kami (Ja'far bin 'Aun) telah menceritakan kepada kami (Abu Al 'Umais) dari ('Aun bin Abu Juhaifah) dari (bapaknya) berkata; Nabi shallallahu 'alaihi wasallam mempersaudarakan Salman dan Abu Darda'... Lalu Salman berkata kepada Abu Darda': "Sesungguhnya Rabbmu mempunyai hak atasmu, dan jiwamu mempunyai hak atasmu, dan isterimu mempunyai hak atasmu, maka berilah setiap hak kepada orang yang berhak". Kemudian Abu Darda' menemui Nabi shallallahu 'alaihi wasallam lalu ia menceritakan hal itu. Maka Beliau bersabda: "Salman benar".

Hadits tersebut mengajarkan pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan, keluarga, dan kebutuhan diri sendiri. Dalam konteks penelitian ini, ketidakmampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan *work family conflict* yang menguras energi fisik maupun psikologis. Jika kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus, maka risiko terjadinya *burnout* akan semakin tinggi. Oleh karena itu, Islam mendorong setiap individu untuk mengelola berbagai peran dan tanggung jawab secara proporsional agar terhindar dari tekanan dan kelelahan yang berlebihan.

4.2.5 Pengaruh *Burnout* terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat diketahui nilai koefisien jalur sebesar -0,191 dengan nilai *t-statistic* sebesar $2,421 > 1,96$ dan nilai *p-value* sebesar $0,016 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan industri furniture di Kecamatan Singosari. Sehingga, hipotesis kelima (H5) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Nilai koefisien negatif mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Sebaliknya, ketika tingkat *burnout* menurun, kepuasan kerja karyawan cenderung meningkat.

Temuan ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa item *burnout* dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan Z1, yaitu “Tenaga saya terasa habis setelah bekerja”. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kelelahan fisik setelah menjalankan aktivitas kerja merupakan kondisi yang paling dominan

dirasakan oleh karyawan. Kelelahan yang terjadi secara terus-menerus berpotensi mengurangi energi, semangat, dan keterlibatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sementara itu, pada variabel kepuasan kerja, item dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan Y4, yaitu “Perusahaan memberikan gaji pada karyawan tepat waktu”. Temuan ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu pemberian gaji menjadi salah satu aspek yang paling diapresiasi oleh karyawan dan berkontribusi terhadap terbentuknya kepuasan kerja. Namun demikian, meskipun perusahaan telah memberikan kompensasi secara tepat waktu, kondisi *burnout* yang ditandai dengan rasa lelah setelah bekerja tetap dapat memengaruhi penilaian karyawan terhadap pekerjaannya secara keseluruhan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, karena kelelahan yang berkepanjangan dapat mengurangi kenyamanan dan pengalaman positif karyawan dalam bekerja.

Ditinjau dari *Conservation of Resources Theory*, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa *burnout* yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja muncul akibat *resource loss* yang dialami karyawan secara berkelanjutan. *COR Theory* menjelaskan bahwa individu cenderung berusaha mempertahankan dan melindungi sumber daya yang dimilikinya, seperti energi, waktu, serta kondisi psikologis, namun ketika sumber daya tersebut terus terkuras akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi (Hobfoll, 1989). Dengan demikian, akan terjadi kelelahan yang berdampak pada turunnya persepsi positif terhadap pekerjaan. Dalam konteks penelitian ini, kelelahan fisik yang dirasakan karyawan setelah bekerja mencerminkan adanya penurunan energi yang signifikan, sehingga mengurangi kemampuan individu untuk merasakan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja. Halbesleben (2006) menyatakan bahwa *burnout* merupakan hasil dari akumulasi kehilangan sumber daya yang secara langsung menurunkan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis individu. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan, maka semakin besar pula penurunan sumber daya psikologis yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kepuasan kerja.

Temuan dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Amelia et al. (2024) yang menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa kondisi kelelahan kerja yang semakin tinggi dapat mengurangi tingkat kepuasan karyawan karena berdampak pada menurunnya energi, semangat, dan motivasi dalam menjalankan pekerjaan. Hasil yang sejalan juga ditemukan oleh Ruslan et al. (2025) yang menjelaskan bahwa *burnout* berkontribusi terhadap penurunan kepuasan kerja karyawan. Tingginya tekanan kerja yang menyebabkan kelelahan berkepanjangan membuat karyawan cenderung memberikan penilaian yang kurang positif terhadap pekerjaannya, hubungan dengan rekan kerja, maupun lingkungan tempat mereka bekerja. Kesamaan hasil antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *burnout* merupakan salah satu faktor yang berperan dalam menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui kondisi kerja yang dihadapi karyawan industri furniture di Kecamatan Singosari. Aktivitas produksi yang menuntut ketelitian tinggi, penyelesaian pekerjaan sesuai target, serta adanya lembur pada waktu-waktu tertentu berpotensi menyebabkan kelelahan kerja apabila berlangsung secara terus-menerus. Berdasarkan hasil pra-riset, beberapa karyawan menyampaikan bahwa mereka sering merasa letih setelah bekerja dan mengalami penurunan antusiasme dalam menjalankan tugas sehari-hari. Keadaan tersebut mencerminkan adanya gejala *burnout* yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Ketika karyawan berada dalam kondisi lelah secara fisik maupun mental, mereka cenderung lebih sulit menikmati pekerjaannya dan kurang merasakan kepuasan terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalani. Akibatnya, persepsi positif terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerja dapat mengalami penurunan.

Dalam perspektif Islam, setiap individu dianjurkan untuk menjaga keseimbangan dalam menjalankan berbagai aktivitas kehidupan serta menghindari perilaku yang dapat menyebabkan kelelahan secara berlebihan. Hal ini sesuai dengan hadits yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari no. 1975, yaitu:

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 ﷺ: (يَا عَبْدَ اللَّهِ، أَلَمْ أُخْبِرْ أَنَّكَ تَصُومُ النَّهَارَ وَتَقُومُ اللَّيْلَ؟). قُلْتُ: بَلَى يَا

رَسُولَ اللَّهِ، قَالَ: (فَلَا تَفْعَلْ، صُمْ وَأَفْطِرْ، وَقُمْ وَنَمْ، فَإِنَّ لِحَسَدِكَ عَلَيْكَ حَقًّا، وَإِنَّ لِعَيْنِكَ عَلَيْكَ حَقًّا، وَإِنَّ لِرِزْوَجِكَ عَلَيْكَ حَقًّا)

Artinya: Muhammad bin Muqatil telah menceritakan kepada kami: ‘Abdullah mengabarkan kepada kami: Al-Auza’i mengabarkan kepada kami. Beliau berkata: Yahya bin Abu Katsir menceritakan kepadaku. Beliau berkata: Abu Salamah bin ‘Abdurrahman menceritakan kepadaku. Beliau berkata: ‘Abdullah bin ‘Amr bin Al-‘Ash menceritakan kepadaku. Beliau berkata: Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam bertanya, “Wahai ‘Abdullah, benarkah yang dikabarkan bahwa engkau selalu saum di siang hari dan salat sepanjang malam?” Aku menjawab, “Benar wahai Rasulullah.” Rasulullah bersabda, “Jangan engkau lakukan! Terkadang saumlah dan terkadang jangan saum! Salat malamlah dan tidur malamlah pula! Karena jasadmu memiliki hak atasmu, matamu memiliki hak atasmu, dan istrimu memiliki hak atasmu.”

Hadis tersebut menjelaskan bahwa manusia berkewajibannya memenuhi hak tubuhnya dengan menjaga kesehatan, beristirahat yang cukup, serta tidak memaksakan diri dalam menjalankan aktivitas secara berlebihan. Dalam konteks penelitian ini, *burnout* dapat dipahami sebagai kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang muncul akibat tuntutan pekerjaan yang berlangsung secara terus-menerus tanpa diimbangi dengan pemulihan yang memadai. Ketika karyawan mengalami *burnout*, kenyamanan dan semangat dalam bekerja cenderung menurun sehingga berdampak pada rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan. Oleh karena itu, Islam mengajarkan pentingnya menjaga keseimbangan antara bekerja, beristirahat, dan memenuhi kebutuhan diri agar kesehatan serta produktivitas tetap terjaga. Berdasarkan keseluruhan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan faktor yang berperan dalam menurunkan kepuasan kerja karyawan industri furniture di Kecamatan Singosari. Semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

4.2.6 Pengaruh *Workload* terhadap Kepuasan Kerja Melalui *Burnout*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tidak langsung (*indirect effect*), diperoleh nilai koefisien sebesar 0,059 dengan nilai *t-statistic* sebesar 1,639 dan *p-value* sebesar 0,101. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *burnout* tidak mampu memediasi pengaruh *workload* terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri furniture di Kecamatan Singosari. Dengan demikian, hipotesis keenam (H6) yang menyatakan bahwa *workload* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

melalui *burnout* dinyatakan ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun *workload* memiliki pengaruh terhadap *burnout* dan *burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, namun jalur pengaruh tidak langsung yang terbentuk belum cukup kuat untuk menjelaskan hubungan antara *workload* dan kepuasan kerja secara signifikan.

Ditinjau dari *Conservation of Resources Theory*, tidak signifikkannya peran mediasi *burnout* dalam hubungan antara *workload* dan kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui belum terjadinya proses *resource loss* yang cukup besar dan berkelanjutan. *COR Theory* menjelaskan bahwa individu cenderung berusaha mempertahankan sumber daya yang dimilikinya, seperti energi, waktu, dan kondisi psikologis, sehingga *burnout* hanya akan muncul apabila tuntutan pekerjaan menyebabkan terkurasnya sumber daya secara terus-menerus (Hobfoll, 1989). *Workload* masih berada dalam batas kemampuan yang normal sehingga tidak cukup kuat untuk menimbulkan kehilangan sumber daya yang signifikan hingga berkembang menjadi *burnout*. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *workload* terhadap kepuasan kerja lebih banyak terjadi secara langsung melalui persepsi karyawan terhadap pekerjaannya dibandingkan melalui mekanisme kelelahan psikologis. Dengan demikian, *COR Theory* menegaskan bahwa tidak semua tuntutan pekerjaan akan menghasilkan *resource loss cycle*, terutama ketika individu masih memiliki sumber daya yang memadai atau mampu beradaptasi terhadap tuntutan tersebut (Halbesleben, 2006).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara *workload* terhadap kepuasan kerja melalui *burnout* tidak termasuk dalam kategori *full mediation* maupun *partial mediation*, melainkan *no mediation (non-mediation)*. Hal ini ditunjukkan oleh pengaruh langsung *workload* terhadap kepuasan kerja yang terbukti signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui *burnout* tidak signifikan ($p = 0,101$), sehingga *burnout* tidak mampu menjadi mekanisme yang menjelaskan hubungan antara *workload* dan kepuasan kerja. Dengan demikian, pengaruh *workload* lebih dominan terjadi secara langsung terhadap kepuasan kerja. Kondisi ini sejalan dengan klasifikasi mediasi yang dikemukakan oleh Zhao et al. (2010) yang menyatakan bahwa non-mediation terjadi ketika *indirect effect* tidak signifikan meskipun *direct effect* tetap signifikan, serta Hair et al. (2022) yang

menegaskan bahwa dalam analisis PLS-SEM penentuan jenis mediasi didasarkan pada signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung, sehingga jika hanya jalur langsung yang signifikan maka hubungan tersebut dikategorikan sebagai non-mediation. Temuan ini juga didukung oleh penelitian empiris Dewi et al. (2021) serta Nurmalasari et al. (2024) yang menunjukkan bahwa *workload* dapat berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja tanpa melalui *burnout* sebagai variabel mediasi, sehingga mengindikasikan bahwa beban kerja dapat langsung memengaruhi kepuasan kerja tanpa selalu melalui mekanisme kelelahan psikologis terlebih dahulu.

Berdasarkan karakteristik responden dan lingkungan kerja yang diteliti, dapat dipahami bahwa *workload* yang dirasakan oleh karyawan industri furniture di Kecamatan Singosari tidak secara langsung berkembang menjadi *burnout* yang mampu memengaruhi kepuasan kerja. Tuntutan pekerjaan seperti menjaga kualitas produk, memenuhi target produksi, dan bekerja dengan tingkat ketelitian yang tinggi telah menjadi bagian dari rutinitas kerja yang umum dihadapi oleh karyawan. Pengalaman kerja yang dimiliki juga memungkinkan karyawan untuk mengembangkan strategi adaptasi dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Akibatnya, beban kerja lebih banyak dipersepsikan sebagai tantangan yang harus dikelola daripada sebagai sumber kelelahan fisik maupun emosional. Kondisi tersebut menjelaskan mengapa *burnout* tidak mampu berfungsi sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara *workload* dan kepuasan kerja.

Dalam perspektif Islam, setiap kesulitan yang dihadapi manusia senantiasa disertai dengan kemudahan sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S. Al-Insyirah ayat 5–6, sebagai berikut:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا , إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya: “Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan” (QS. Al-Insyirah: 5-6).

Ayat tersebut mengajarkan bahwa berbagai tantangan yang muncul dalam kehidupan, termasuk dalam pekerjaan, dapat dihadapi apabila individu mampu bersabar dan berusaha menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada. Dalam konteks penelitian ini, tuntutan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan industri furniture di Kecamatan Singosari belum berkembang menjadi *burnout* yang signifikan

karena karyawan masih mampu beradaptasi dengan beban kerja yang dihadapi. Oleh karena itu, *burnout* tidak terbukti menjadi variabel yang memediasi pengaruh *workload* terhadap kepuasan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan masih dapat menjalankan pekerjaannya secara optimal sehingga kepuasan kerja tetap dapat dipertahankan.

4.2.7 Pengaruh *Work family conflict* terhadap Kepuasan Kerja Melalui *Burnout*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tidak langsung (*indirect effect*), diketahui bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja melalui *burnout*. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,073 dengan nilai *t-statistic* sebesar $2,173 > 1,96$ dan *p-value* sebesar $0,030 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis ketujuh (H7) dalam penelitian ini diterima. Temuan tersebut menunjukkan bahwa *burnout* mampu menjadi variabel mediasi yang menjelaskan hubungan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja pada karyawan industri furniture di Kecamatan Singosari. Artinya, semakin tinggi konflik yang dialami karyawan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, maka semakin besar kemungkinan munculnya *burnout* yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya tingkat kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, *burnout* berperan sebagai *full mediation (indirect-only mediation)* dalam hubungan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh pengaruh langsung *work family conflict* terhadap kepuasan kerja yang tidak signifikan ($p = 0,098$), sedangkan pengaruh tidak langsung melalui *burnout* terbukti signifikan ($p = 0,030$). Dengan demikian, *work family conflict* tidak secara langsung memengaruhi kepuasan kerja, tetapi terlebih dahulu meningkatkan tingkat *burnout* yang kemudian berdampak pada penurunan kepuasan kerja. Klasifikasi tersebut sejalan dengan pendapat Zhao et al. (2010) yang menyatakan bahwa terjadi ketika pengaruh tidak langsung signifikan, sedangkan pengaruh langsung tidak signifikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa seluruh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen disalurkan melalui variabel mediator. Selain itu, Hair et al. (2022) juga menjelaskan bahwa dalam analisis mediasi menggunakan PLS-SEM, penentuan jenis mediasi dilakukan berdasarkan signifikansi *direct effect* dan *indirect effect*, sehingga hasil

penelitian ini dapat dikategorikan sebagai *full mediation* karena hanya jalur tidak langsung yang terbukti signifikan.

Dalam perspektif *Conservation of Resources Theory*, hasil penelitian ini dapat dipahami sebagai bentuk keberhasilan proses penjelasan mekanisme psikologis yang menghubungkan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja melalui *burnout*. *COR Theory* menegaskan bahwa individu akan berusaha mempertahankan sumber daya seperti energi, waktu, dan kondisi psikologis, namun ketika tuntutan peran pekerjaan dan keluarga berlangsung secara bersamaan maka akan terjadi *resource loss* yang berkelanjutan dan dapat berkembang menjadi *loss spirals* (Hobfoll et al., 2018). Liao et al. (2019) menjelaskan bahwa konflik pekerjaan keluarga merupakan salah satu sumber utama penurunan sumber daya yang kemudian memicu *burnout* sehingga berdampak pada penurunan kepuasan kerja. Dalam konteks penelitian ini, *work family conflict* pada karyawan industri furniture di Kecamatan Singosari mencerminkan situasi ketidakseimbangan peran yang menyebabkan terkurasnya energi dan psikologis secara bertahap, sehingga *burnout* muncul sebagai mekanisme perantara utama sebelum akhirnya memengaruhi kepuasan kerja.

Temuan ini didukung oleh penelitian Turan et al. (2022) yang menemukan bahwa *burnout* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *work family conflict* dan *job satisfaction* pada pekerja industri maritim. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga meningkatkan tingkat *burnout* yang kemudian menurunkan kepuasan kerja karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh (Mahesar et al., 2020) yang membuktikan bahwa *burnout* memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja dosen perguruan tinggi. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga dapat memicu kelelahan emosional yang berujung pada rendahnya kepuasan kerja.

Apabila ditinjau dari karakteristik pekerjaan di industri furniture Kecamatan Singosari, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat menjadi sumber kelelahan yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Aktivitas kerja pada sektor ini umumnya membutuhkan ketekunan, fokus yang tinggi, serta penyelesaian tugas sesuai target yang telah ditentukan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh selama proses pengumpulan data, beberapa karyawan mengungkapkan bahwa tuntutan pekerjaan terkadang menyita sebagian besar waktu mereka, terutama ketika perusahaan sedang berupaya memenuhi pesanan dalam jumlah besar atau ketika jam kerja bertambah karena kebutuhan produksi. Situasi tersebut mengakibatkan berkurangnya kesempatan untuk menjalankan peran dan tanggung jawab di lingkungan keluarga. Ketika kondisi ini terjadi secara berulang dalam jangka waktu yang panjang, karyawan berpotensi mengalami tekanan psikologis yang ditandai dengan berkurangnya energi, meningkatnya kejenuhan, serta menurunnya motivasi dalam bekerja. Akumulasi kondisi tersebut kemudian dapat berkembang menjadi *burnout* yang pada akhirnya menurunkan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka jalani.

Dalam perspektif Islam, keseimbangan antara urusan dunia dan tanggung jawab pribadi merupakan hal yang sangat dianjurkan. Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-Qashash ayat 77 yang berbunyi:

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ اتِّلَكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ
اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (Q.S. Al-Qashash: 77)

Ayat tersebut mengandung makna bahwa setiap individu perlu menjaga keseimbangan dalam menjalankan berbagai perannya agar tidak menimbulkan kemudharatan bagi dirinya sendiri. Dalam konteks penelitian ini, ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga dapat menguras energi serta kondisi psikologis karyawan hingga menimbulkan *burnout*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *burnout* terbukti berperan sebagai mekanisme yang menjelaskan pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi konflik antara pekerjaan dan keluarga yang dialami karyawan, maka semakin tinggi tingkat *burnout* yang dirasakan, sehingga kepuasan kerja cenderung mengalami penurunan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan industri furniture di Kecamatan Singosari. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan masih sesuai dengan kapasitas karyawan, didukung oleh kejelasan tugas, pengalaman kerja yang memadai, serta adanya peluang memperoleh upah tambahan melalui lembur, sehingga meningkatkan kepuasan kerja.
2. *Work family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan industri furniture di Kecamatan Singosari. Hal ini menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga bukan merupakan faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja, karena kepuasan karyawan lebih dipengaruhi oleh aspek lain, seperti upah, hubungan kerja, serta motivasi untuk memenuhi kebutuhan ekonomi.
3. *Workload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan industri furniture di Kecamatan Singosari. Hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik dapat menurunkan tingkat *burnout*, sedangkan beban kerja yang tidak dikelola dengan baik berpotensi meningkatkan *burnout*.
4. *Work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan industri furniture di Kecamatan Singosari. Semakin tinggi konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami karyawan akibat berkurangnya sumber daya seperti waktu, tenaga, dan perhatian.
5. *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan industri furniture di Kecamatan Singosari. Semakin tinggi tingkat *burnout*, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, sehingga pengelolaan *burnout* menjadi penting untuk meningkatkan kepuasan kerja.

6. *Burnout* tidak memediasi pengaruh *workload* terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri furniture di Kecamatan Singosari Artinya, meskipun *workload* berpengaruh terhadap *burnout* dan *burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, pengaruh tidak langsung tersebut tidak signifikan. Dengan demikian, hubungan yang terjadi termasuk *non-mediation*, karena hanya pengaruh langsung *workload* terhadap kepuasan kerja yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* bukan faktor penghubung utama, sebab karyawan masih mampu beradaptasi dengan beban kerja yang ada.
7. *Work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja melalui *burnout*. Temuan ini mengindikasikan bahwa *burnout* berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan hubungan tersebut, di mana konflik antara pekerjaan dan keluarga meningkatkan *burnout* yang kemudian menurunkan kepuasan kerja. Dengan demikian, hubungan yang terjadi termasuk *full mediation (indirect-only mediation)* karena pengaruh langsung tidak signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung signifikan.

5.2 Saran

1. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi beban kerja secara berkala agar tugas yang diberikan kepada karyawan tetap sesuai dengan kapasitas kerja masing-masing. Manajemen operasional perlu mempertimbangkan jumlah pesanan, target produksi, serta ketersediaan tenaga kerja sebelum menetapkan target pekerjaan. Langkah ini penting untuk mencegah terjadinya penumpukan pekerjaan pada kelompok atau individu tertentu yang berpotensi menimbulkan kelelahan kerja. Selain itu, perusahaan dapat melakukan penambahan tenaga kerja sementara pada saat permintaan produk meningkat secara signifikan. Pengelolaan beban kerja yang tepat akan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya secara optimal tanpa mengalami tekanan kerja yang berlebihan. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dipertahankan dan risiko *burnout* dapat diminimalkan.
2. Perusahaan disarankan untuk menerapkan kebijakan kerja yang lebih mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga karyawan. Manajemen operasional dapat mengatur jadwal lembur secara

lebih terencana dan menghindari pemberian lembur yang terlalu sering dalam jangka waktu panjang. Selain itu, komunikasi mengenai jadwal kerja sebaiknya disampaikan lebih awal agar karyawan memiliki kesempatan untuk menyesuaikan tanggung jawab keluarganya. Upaya ini penting mengingat konflik antara pekerjaan dan keluarga terbukti meningkatkan *burnout* pada karyawan. Ketika karyawan memiliki waktu yang cukup untuk menjalankan peran dalam keluarga, tekanan emosional yang mereka rasakan cenderung berkurang. Pada akhirnya, kondisi tersebut dapat membantu menjaga kesehatan psikologis dan meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

3. Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan temuan lebih dalam dengan menambahkan variabel lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, misalnya lingkungan kerja, kompensasi, atau job insecurity. Harapannya, peneliti selanjutnya mampu mendapatkan gambaran yang komprehensif. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian yang lebih spesifik atau menambah jumlah responden agar hasilnya semakin baik. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode atau pendekatan yang berbeda sebagai pertimbangan, seperti metode kualitatif atau *mixed methods*, untuk menggali informasi yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi *burnout* dan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian selanjutnya dapat memperkaya kajian ilmiah mengenai variabel-variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisy, R., Susita, D., & Handaru, A. W. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(3), 906–918. <https://doi.org/10.21009/jbmk.0303.22>
- Akman, A. Z., & Kodalak, O. (2025). The Effect of Work-Family Conflict on the Impact of Role Overload on Turnover Intention and Job Satisfaction. *Organizacija*, 58(2), 122–137. <https://doi.org/10.2478/orga-2025-0008>
- Alfriandica, A., Ramadhan, R. R., & Hardilawati, W. L. (2025). Pengaruh Insentif, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 5(1), 465–479.
- Amelia, D., Dyatmika, S. W., & Latif, N. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 5(2), 63–71. <https://doi.org/10.36456/jsbr.v5i2.9141>
- Apiyanto, M. W., Setyariningsih, E., & Kasnowo, K. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Beton Prima Indonesia. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 21(2), 965–975. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v21i2.6799>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(Volume 1, 2014), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- BPS Kabupaten Malang. (2025). *Direktori Perusahaan Industri Besar dan Sedang Kabupaten Malang Tahun 2024*. Kabupaten Malang: BPS Kabupaten Malang.
- Buhali, G. A., & Margaretha, M. (2013). Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 13(1). <https://doi.org/10.28932/jmm.v13i1.140>
- Buruck, G., Pfarr, A.-L., Penz, M., Wekenborg, M., Rothe, N., & Walther, A. (2020). The Influence of Workload and Work Flexibility on Work-Life Conflict and the Role of Emotional Exhaustion. *Behavioral Sciences*, 10(11), 174. <https://doi.org/10.3390/bs10110174>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Christy, A., & Heryjanto, A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Work Stress, dan Workfamily Conflict terhadap Turnover Intention dengan Burnout sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris: Karyawan PT. XYZ di Jakarta Pusat). *Journal of Business & Applied Management*, 14(2), 149–162. <https://doi.org/10.30813/jbam.v14i2.2831>

- Dewi, S. P., Susanti, M., Sufiyati, & Cokki. (2021). Effect Of Work Overload On Job Satisfaction Through Burnout. *Jurnal Manajemen*, 25(1), 56–75. <https://doi.org/10.24912/jm.v25i1.703>
- Dijkstra, T. K., & Henseler, J. (2015). *Consistent Partial Least Squares Path Modeling on JSTOR*. <https://www.jstor.org/stable/26628355>
- Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., Fatmawati, Y. D., Mukaffi, Z., & Setiani. (2021). An Empirical Effect of Workloads on Employee Satisfaction: Mediating by Work Environment. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 56(1). <https://jsju.org/index.php/journal/article/view/804>
- Fajrin, V., Subyantoro, A., & Pujiharjanto, A. (2022). The Effect of Job Redesign and Workload on Job Satisfaction of Medical Employees with Burnout as a Mediation Variable at the Banjarsari Health Center, Temanggung Regency. *Journal of Business Innovation and Research*, 1(2), 131–144. <https://doi.org/10.31315/jubir.v1i2.8039>
- Firdaus, R. Y., Wiharno, H., & Fitriani, L. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(4), 1334–1352. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i4.1117>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The Conservation of Resources Model Applied to Work–Family Conflict and Strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 350–370. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1666>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Hair, J., & Alamer, A. (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), 100027. <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publishing. https://www.researchgate.net/publication/354331182_A_Primer_on_Partial_Least_Squares_Structural_Equation_Modeling_PLS-SEM
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Soumya, R. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Halbesleben, J. R. B. (2006). Sources of social support and burnout: A meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1134–1145. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1134>
- Hanafī, F. E., Emilisa, N., Puspa, T., & Roretta, T. M. (2023). Pengaruh Innovative Behavior Dan Work Family Conflict Terhadap Job Satisfaction Yang Dimediasi Oleh Job Burnout Pada PT XYZ. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.16876>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>

- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Hobfoll, S. E., Freedy, J., Lane, C., & Geller, P. (1990). Conservation of Social Resources: Social Support Resource Theory - Stevan E. Hobfoll, John Freedy, Carol Lane, Pamela Geller, 1990. *Sage Journals*. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0265407590074004>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(Volume 5, 2018), 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51–58. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Issa, D. A. R. M., Ahmad, F., & Gelaidan, H. M. (2013). Job satisfaction and turnover intention based on sales person standpoint. *Middle East Journal of Scientific Research*, 14(4), 525–531. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2013.14.4.11172>
- Juliawan, I. G. A., & Satrya, I. G. B. H. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Dafam Savvoya. *E-Jurnal Manajemen*, 9(8), 2936–2955. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i08.p03>
- Khan, R. B. F. (2022). Mediation Role of Work Flexibility on the Linking of Work Family Conflict and Job Satisfaction. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 87–93. <https://doi.org/10.26905/jbm.v9i1.7627>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2020). Thriving on demand: Challenging work results in employee flourishing through appraisals and resources. *International Journal of Stress Management*, 27(2), 111–125. <https://doi.org/10.1037/str0000135>
- Kurnia, D. N. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(2), 132–143.
- Kurniawan, Chandra, T., & Muhtahid, I. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Muaro Bungo. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, 25(1), 95–110. <https://doi.org/10.31845/jwk.v25i1.724>
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123–133. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>
- Liao, E. Y., Lau, V. P., Hui, R. T., & Kong, K. H. (2019). A resource-based perspective on work–family conflict: Meta-analytical findings. *Career*

- Development International*, 24(1), 37–73. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2017-0236>
- Mahesar, H. A., Chaudhry, N. I., & Rasool, Z. (2020). Impact Of Work Family Conflict and Job Stress on University Teachers' Job Satisfaction and Turnover Intentions: Mediating Role of Job Burnout. *Journal Of Social Research Development*, 1(1), 1–17. <https://doi.org/10.53664/JSRD/01-01-2020-01-1-17>
- Mangkunegara, A. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maulani, S. H., & Tyas, A. A. W. P. (2025). Peran Burnout Dalam Memediasi Workload Dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 10(2), 283–297.
- Mayseliandra, S. Y. (2021). Harta Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Adz-Dzahab: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 6(1), 38–51. <https://doi.org/10.47435/adz-dzahab.v6i1.439>
- Muhdiyanto, M., & Mranani, M. (2018). Peran Work Family Conflict dan Role Conflict pada Intensi Keluar: Burnout sebagai Intervening. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 17(1), 27–39. <https://doi.org/10.12695/jmt.2018.17.1.3>
- Nainggolan, F. J. (2022). Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, dan Work-Family Conflict terhadap Burnout Karyawan di PT Lotte Shopping Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(1), 24–28. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i1.16349>
- Narayani, K. J. D., Puspitawati, N. M. D., & Carina, T. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Work Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dealer Made Ferry Motor Di Denpasar. *Emas*, 6(5), 1037–1050. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i5.8156>
- Nugroho, H. R., Susilo, H., & Iqbal, M. (2016). Pengaruh Job Burnout Dan Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VIII Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2), 173–182.
- Nurhandayani, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (EKOBIL)*, 3(1), 1–5. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v2i1.84>
- Nurlaila, N. (2020). Implementation of Management for Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, and Job Stress that Affect Employee Satisfaction of PT Langgang Buana Perkasa. *Society*, 8(2), 458–469. <https://doi.org/10.33019/society.v8i2.236>
- Nurmalasari, N., Sari, N. A., Nur, N. L., & Hartono, E. (2024). The Role of Burn Out and Role Stress in Mediating Workload on Job Satisfaction Study on Hospital Nursing Staff in Cirebon. *International Journal Of Humanities Education and Social Sciences*, 4(1). <https://doi.org/10.55227/ijhess.v4i1.1118>

- Octavia, N. B., & Prihastuty, R. (2024). The Effect of Workload on Burnout in Employees of PT Bank XYZ. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 13(2), 9–15. <https://doi.org/10.15294/sip.v13i2.19525>
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(003). <https://doi.org/10.35797/jab.v5.i003.%25p>
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen*, 6(6), 3370–3397.
- Paul V, M. T., Aboobaker, N., & N, U. D. (2021). Family incivility, burnout and job satisfaction: Examining the mediation effect. *Benchmarking: An International Journal*, 28(6), 2110–2129. <https://doi.org/10.1108/BIJ-10-2020-0534>
- Prajogo, W. (2013). Pengaruh Work-Family Conflict Pada Kepuasan Dalam Bekerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Dan Niat Untuk Keluar Dari Pekerjaan. *Jurnal Siasat Bisnis*, 17(1), 101–106. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol17.iss1.art9>
- Prasetya, A., Khairunnisa, H., & Aziz, A. L. (2021). *The Effect of Work Stress and Burnout on Job Satisfaction and Employee Performance*. 74–79. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210928.016>
- Priatna, A., Suryana, S., & Askolani, A. (2024). Model Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi di Perusahaan Manufacture (Studi Pada Karyawan Industri Tekstil dan Pakaian Jadi di Kabupaten Majalengka). *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(11), 246–264. <https://doi.org/10.62504/jimr1000>
- Putri, R., Rifqi, A., & Nasution, H. O. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Burnout, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Pabrik pada PT Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan. *QISTINA: Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 4(1), 418–427. <https://doi.org/10.57235/qistina.v4i1.6148>
- Rahmadyah, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Burnout Syndrome Pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 355–366. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p355-366>
- Ramansyah, R. N., Indiworo, R. H. E., & Setyorini, N. (2023). Pengaruh Role Ambiguity, Workload, dan Work-Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. BPR Syariah Kedung Arto Semarang): *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(10), 1300–1315. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i10.4202>
- Ramdiani, H. J., Firdaus, F. S., & Assyofa, A. R. (2025). Pengaruh Work Family Conflict dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Divisi Rekreasi di Sari Ater Ciater Subang. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 5(2), 1039–1046. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v5i2.19363>
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruslan, R., Dipoatmodjo, T. S. P., Ruma, Z., Musa, M. I., & Syahrul, K. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja

- Karyawan pada Wizzmie. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(1), 01–16. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v5i1.933>
- Sa'adah, N., & Dhania, D. R. (2025). Hubungan Antara Beban Kerja Subjektif Dengan Co-Worker Support Terhadap Burnout Pada Karyawan Produksi PT. X. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 11(1), 232–242. <https://doi.org/10.35906/jurman.v11i1.2532>
- Santoso, S. A., Nainggolan, E. E., & Muslikah, E. D. (2025). Hubungan Antara Workload Dan Burnout Pada Karyawan Di Surabaya Dengan Effort-Reward Imbalance Sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan | E-ISSN : 3063-1467*, 1(4), 181–190.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (7th ed.)*. Italy: Wiley.
- Sholiha, E., Pahlan, M., Kesuma, D., & Fitriadi, H. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Empat Lawang. *Journal on Education*, 7(2), 10526–10532. <https://doi.org/10.31004/joe.v7i2.8102>
- Soelton, M., Astuti, P., Naswardi, Susilowati, E., & Nugrahati, T. (2021). Bagaimanakah Beban Kerja Dan Stres Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi. *Conference on Economic and Business Innovation (CEBI)*, 1168–1181.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Arika*, 5(2), 83–98.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Su, Q., & Jiang, M. (2023). “Ideal employees” and “good wives and mothers”: Influence mechanism of bi-directional work–family conflict on job satisfaction of female university teachers in China. *Frontiers in Psychology*, 14, 1166509. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1166509>
- Sukowati, P., & Padmantyo, S. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(1), 998–1017. <https://doi.org/10.47467/elmal.v6i1.6918>
- Sulistiyowati, E. E., Purwatiningsih, P., & Rini, R. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT XYZ. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (JRIME)*, 2(3), 149–160. <https://doi.org/10.54066/jrime.v2i3.2103>
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Turan, E., Bozkurt, S., Çelebi, U. B., & Ekinci, S. (2022). The role of burnout in the effect of work-family conflicts on job satisfaction: A research for key players in the maritime industry. *Maritime Policy & Management*, 49(8), 1155–1168. <https://doi.org/10.1080/03088839.2021.1950859>
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (Edisi 2)*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>

- Widiantoro, R., & Gaol, P. L. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6(1), 63–85. <https://doi.org/10.32834/jsda.v6i1.757>
- Yuseva, S. N., Lukito, H., & Rivai, H. A. (2024). Analisis Pengaruh Job Demand Dan Work Family Conflict Terhadap Organizational Commitment Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi. *Journal Publicuho*, 7(1), 265–276. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v7i1.359>
- Yusuftan, L. S., & Fatyandri, A. N. (2024). Analisis Pengaruh Stress, Workload Terhadap Employees Performance Generasi Milenial Di Kota Batam Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 7(1), 94–103. <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i1.786>
- Yuyun, W., Aponno, E. H., & Tetelepta, M. M. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(2), 521–530. <https://doi.org/10.31959/jat.v3i2.2933>
- Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206. <https://doi.org/10.1086/651257>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Jurnal Bimbingan Skripsi



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 : 220501110149
Nama : Hikma Nur Laily
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Dr. Setiani, M.M
Judul Skripsi : **Pengaruh *Workload* dan *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja dengan *Burnout* sebagai Variabel Mediasi**
Studi pada Karyawan Industri Furniture di Kecamatan Singosari

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	24 Oktober 2025	Pengajuan judul beserta revisi	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
2	6 Januari 2026	Bimbingan bab 1	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
3	12 Januari 2026	Bimbingan dan ACC bab 1	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
4	24 Februari 2026	Bimbingan dan Revisi Bab 123	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
5	6 Maret 2026	Revisi dan ACC bab 123	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
6	5 Mei 2026	Bimbingan setelah sempro	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
7	7 Mei 2026	Bimbingan Kuesioner Penelitian	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
8	22 Mei 2026	Bimbingan dan Revisi Bab 4	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
9	9 Juni 2026	Bimbingan Bab 4 & 5	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi

Malang, 9 Juni 2026

Dosen Pembimbing



Dr. Setiani, M.M

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI PENGARUH *WORKLOAD* DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Studi pada Karyawan Industri Furniture di Kecamatan Singosari

Kepada:

Bapak/Ibu/Saudara(i) yang terhormat,

Perkenalkan saya Hikma Nur Laily, mahasiswi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Workload* dan *Work family conflict* terhadap Kepuasan Kerja dengan *Burnout* sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Industri Furniture di Kecamatan Singosari.

Adapun kriteria responden dalam penelitian ini, sebagai berikut:

2. Merupakan karyawan aktif divisi produksi di Industri *Furniture* Kecamatan Singosari
3. Sudah menikah

Sehubungan dengan penelitian tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk mengisi kuesioner ini. Segala informasi yang diisikan responden dalam kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan penelitian dan terjaga kerahasiaannya. Atas waktu dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden

Nama Responden :

Nama Instansi :

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Usia : Tahun

Lama Bekerja :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berikan tanda centang (✓) pada pilihan dari pernyataan yang menurut anda sesuai. Jawaban anda akan terjaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini.

Keterangan:

1= Sangat Tidak Setuju

2= Tidak Setuju

3= Kurang Setuju

4= Setuju

5= Sangat Setuju

C. Daftar Pernyataan

Kuesioner *Workload* (X1)

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan					
2.	Menguasai penggunaan mesin atau peralatan kerja					
3.	Pekerjaan dapat selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
4.	Waktu kerja yang diberikan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan					
5.	Terbatasnya waktu ketika harus menyelesaikan pekerjaan yang banyak					
6.	Target jumlah pekerjaan yang harus selesai telah ditentukan dalam waktu tertentu					
7.	Tingginya target pekerjaan dapat menjadi motivasi untuk kerja lebih keras					
8.	Waktu dan sumber daya cukup untuk mencapai target pekerjaan yang ditetapkan					

Kuesioner *Work family conflict* (X2)

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Waktu bekerja menyebabkan kekurangan waktu bersama keluarga					
2.	Jam kerja menghambat untuk menjalankan tanggung jawab di rumah					
3.	Tingginya frekuensi lembur akan mengurangi kesempatan berkumpul dengan keluarga					
4.	Kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga					

5.	Kelelahan setelah bekerja membuat hilangnya semangat beraktivitas bersama keluarga					
6.	Stres yang dialami di tempat kerja terbawa ke kehidupan keluarga					
7.	Rasa sulit untuk menyesuaikan sikap antara saat di tempat kerja dan saat di rumah					
8.	Sikap tegas yang biasa diterapkan di tempat kerja terbawa saat berada di lingkungan keluarga					
9.	Kebiasaan berperilaku di rumah mempengaruhi cara berperilaku di lingkungan kerja					

Kuesioner Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Pekerjaan ini memberikan kesempatan untuk mempelajari hal-hal yang baru					
2.	Pekerjaan ini terasa lebih bermakna					
3.	Pekerjaan ini memberikan tantangan untuk mengembangkan diri					
4.	Variasi tugas dalam pekerjaan ini membuat perasaan senang					
5.	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja yang dilimpahkan					
6.	Gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab diberikan					
7.	Sistem penggajian di setiap perusahaan dibagikan secara adil					
8.	Gaji di setiap perusahaan telah dibayarkan tepat waktu					
9.	Bonus sering diberikan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan					
10.	Perusahaan memberikan peluang promosi jabatan bagi setiap karyawannya					
11.	Promosi jabatan diberikan berdasarkan kinerja karyawan					
12.	Peluang promosi jabatan mendorong motivasi kerja karyawan					
13.	Atasan memberikan arahan yang jelas terkait pelaksanaan pekerjaan					
14.	Atasan akan memberi bantuan ketika terdapat kesulitan dalam bekerja					
15.	Atasan memberikan dukungan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik					
16.	Sesama karyawan saling membantu ketika ada yang mengalami kesulitan dalam hal pekerjaan					
17.	Sesama karyawan menjalin hubungan kerja yang baik					
18.	Sesama karyawan mampu bekerja sama dengan baik dalam tim					
19.	Karyawan merasa nyaman bekerja dengan rekan kerjanya					

Kuesioner *Burnout* (Z)

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Setelah bekerja, karyawan akan merasa tenaganya terkuras					
2.	Kelelahan secara emosional karena pekerjaan					
3.	Karyawan merasa kurang bersemangat untuk memulai pekerjaan					
4.	Karyawan merasa kurang peduli dengan pekerjaan yang sedang dijalani					
5.	Interaksi di tempat kerja berlangsung secara dingin dan kurang bersahabat					
6.	Karyawan merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
7.	Karyawan merasa kurang percaya diri dalam melakukan pekerjaan					
8.	Karyawan merasa hasil kerjanya kurang maksimal					

Lampiran 3 Data Penelitian

Variabel *Workload*

X1.1	X1.2	X1.3	X1.5	X1.6
5	5	5	3	3
5	5	5	3	3
5	5	5	5	5
4	4	4	4	3
5	5	4	4	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	4	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	4	4	4
5	4	4	4	4
5	4	4	4	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
4	4	3	3	3
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	5	5	4	5
4	5	4	4	4
5	5	4	4	3
4	4	4	4	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	3
5	5	4	3	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	4	5	5
5	5	4	2	4
4	4	4	4	3
4	4	4	5	4
4	3	4	4	4
5	5	5	5	4
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5

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

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

Variabel *Work family conflict*

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

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

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

Variabel Kepuasan Kerja

Y1	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11
5	4	4	4	3	3	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	1	1	3	3	3	4	4
5	4	4	3	3	3	4	4	5	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	5	5

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

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

Variabel *Burnout*

Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8
3	2	2	2	1	1	2
4	2	1	1	1	1	1
4	2	2	2	2	2	2

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

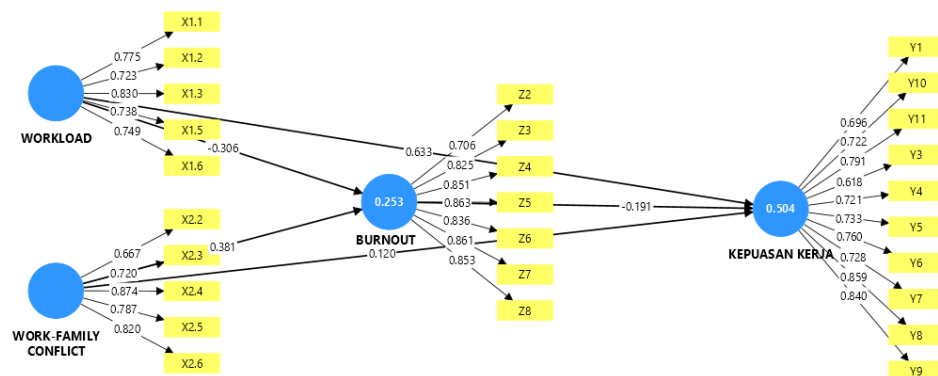
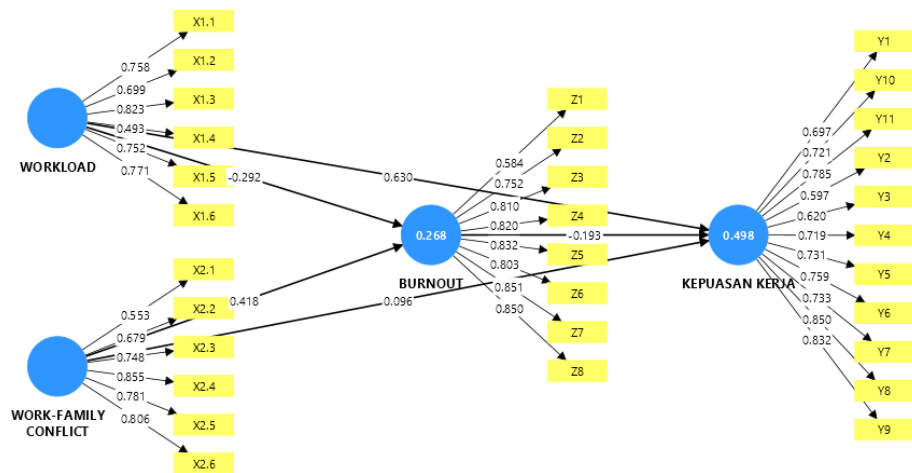
4	3	2	2	1	4	2
2	2	2	2	2	2	2
5	4	2	2	2	4	4
2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	3	3	3	3
3	3	2	1	2	1	1
3	2	1	3	1	2	3
2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	3	3
2	2	1	2	1	1	2
2	4	5	4	5	2	2
3	3	2	2	3	2	3
4	4	1	1	3	1	1
5	5	5	5	5	5	5
3	3	2	1	1	1	2
3	3	2	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	3	4	4
4	1	2	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1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

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

Lampiran 4 Hasil Uji Penelitian

1. Hasil Pengujian *Outer Model*

a) *Convergent Validity*



Item	Variabel				Hasil
	(X1)	(X2)	(Y)	(Z)	
X1.1	0.775				Valid
X1.2	0.723				Valid
X1.3	0.830				Valid
X1.5	0.738				Valid
X1.6	0.749				Valid
X2.2		0.667			Valid
X2.3		0.720			Valid
X2.4		0.874			Valid
X2.5		0.787			Valid
X2.6		0.820			Valid
Y1			0.696		Valid
Y10			0.722		Valid
Y11			0.791		Valid
Y3			0.618		Valid
Y4			0.721		Valid
Y5			0.733		Valid
Y6			0.760		Valid
Y7			0.728		Valid
Y8			0.859		Valid
Y9			0.840		Valid
Z2				0.706	Valid
Z3				0.825	Valid
Z4				0.851	Valid
Z5				0.863	Valid
Z6				0.836	Valid
Z7				0.861	Valid
Z8				0.853	Valid

Variabel	AVE	Keterangan
X1	0.688	Valid
X2	0.562	Valid
Y	0.604	Valid
Z	0.584	Valid

b) *Discriminant Validity*

	<i>Burnout</i>	Kepuasan Kerja	<i>Work family conflict</i>	<i>Workload</i>
<i>Burnout</i>				
Kepuasan Kerja	0.373			

<i>Work family conflict</i>	0.423	0.161		
<i>Workload</i>	0.366	0.786	0.175	

	<i>Burnout</i>	Kepuasan Kerja	<i>Work family conflict</i>	<i>Workload</i>
X1.1	-0.279	0.518	-0.184	0.775
X1.2	-0.351	0.510	-0.117	0.723
X1.3	-0.314	0.551	0.037	0.830
X1.5	-0.140	0.439	0.046	0.738
X1.6	-0.140	0.594	0.007	0.749
X2.2	0.218	0.144	0.667	0.034
X2.3	0.226	0.065	0.720	0.073
X2.4	0.405	-0.026	0.874	-0.135
X2.5	0.299	-0.059	0.787	-0.057
X2.6	0.348	-0.033	0.820	-0.066
Y1	-0.355	0.696	-0.116	0.547
Y10	-0.240	0.722	-0.053	0.438
Y11	-0.299	0.791	-0.067	0.528
Y3	-0.300	0.618	-0.065	0.474
Y4	-0.374	0.721	-0.078	0.573
Y5	-0.178	0.733	0.091	0.476
Y6	-0.153	0.760	0.048	0.492
Y7	-0.120	0.728	0.183	0.575
Y8	-0.275	0.859	0.037	0.528
Y9	-0.309	0.840	0.064	0.486
Z2	0.706	-0.262	0.500	-0.267
Z3	0.825	-0.350	0.293	-0.339
Z4	0.851	-0.327	0.293	-0.281
Z5	0.863	-0.286	0.282	-0.250
Z6	0.836	-0.218	0.202	-0.275
Z7	0.861	-0.244	0.317	-0.239
Z8	0.853	-0.316	0.355	-0.235

c) Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability</i>	Keterangan
<i>Burnout</i>	0.924	0.927	0.939	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.912	0.914	0.927	Reliabel
<i>Work family conflict</i>	0.836	0.874	0.883	Reliabel
<i>Workload</i>	0.821	0.826	0.875	Reliabel

2. Hasil Pengujian *Inner Model*

a) *R-square*

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
<i>Burnout</i>	0.253	0.237
Kepuasan Kerja	0.504	0.488

b) *Path Coefficient*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	<i>P values</i>
<i>WORKLOAD -> KEPUASAN KERJA</i>	0.633	0.635	0.076	8.305	0.000
<i>WFC -> KEPUASAN KERJA</i>	0.120	0.120	0.073	1.655	0.098
<i>WORKLOAD -> BURNOUT</i>	-0.306	-0.310	0.096	3.179	0.001
<i>WFC -> BURNOUT</i>	0.381	0.388	0.111	3.432	0.001
<i>BURNOUT -> KEPUASAN KERJA</i>	-0.191	-0.194	0.079	2.421	0.016

c) *Indirect Effect*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	<i>P values</i>
<i>Workload -> Burnout -> Kepuasan Kerja</i>	0.059	0.062	0.036	1.639	0.101
<i>Work family conflict -> Burnout -> Kepuasan Kerja</i>	-0.073	-0.073	0.034	2.173	0.030

Lampiran 5 Surat Bebas Plagiarisme



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

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zuraidah, M.S.A
NIP : 197612102009122001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Hikma Nur Laily
NIM : 220501110149
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH WORKLOAD DAN WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP
KEPUASAN KERJA DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
Studi pada Karyawan Industri Furniture di Kecamatan Singosari**

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
20%	5%	1%	1%

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

Malang, 12 Juni 2026
UP2M



Zuraidah, M.S.A

Lampiran 6 Biodata Peneliti

Data Diri

Nama : Hikma Nur Laily
Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 30 Agustus 2003
Alamat Asal : Jl. Kebonagung No. 298 RT 03 RW 02 Tamanharjo
Kec. Singosari, Kab. Malang
Alamat Domisili : Jl. Kebonagung No. 298 RT 03 RW 02 Tamanharjo
Kec. Singosari, Kab. Malang
Telepon/Hp : 081357826046
Email : hikmaalaily21@gmail.com

Pendidikan Formal

2008 – 2010 : TK Muslimat 15
2010 – 2016 : SDI Almaarif 01 Singosari
2016 – 2019 : SMPN 3 Singosari
2019 – 2022 : MA Almaarif Singosari
2022 – 2026 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Fakultas
Ekonomi, Program Studi Manajemen

Pendidikan Non-Formal

2022 – 2023 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA)
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2023 – 2024 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI)
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang